

المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب

علميـة ـ دوريـة ـ محكّمـة

في هذا العدد

السنة
١٣

المجلد ١٣ العدد ٢٥ محرم ١٤١٩هـ تصدر عن أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

قواعـــد النشـــر

تهتم المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب بصفة عامة بنشر البحوث والمقالات والتقارير العلمية والدراسات في مجال العلوم الأمنية والتدريب، كما تهتم بتزويد المشتغلين في الميادين الأمنية بالحقائق العلمية والتقنيات الحديثة واستخدامها.

وتحقيقاً لهذا تتضمن المجلة:

١ ـ البحوث والمقالات المتعلقة بالأمن والتدريب.

٢ ـ مرجعات الكتب.

٣ ـ التقارير العلمية عن المؤتمرات والندوات والحلقات العلميه والدورات التدريبية.

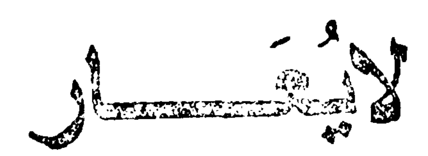
تعليمـــات عامـــة:

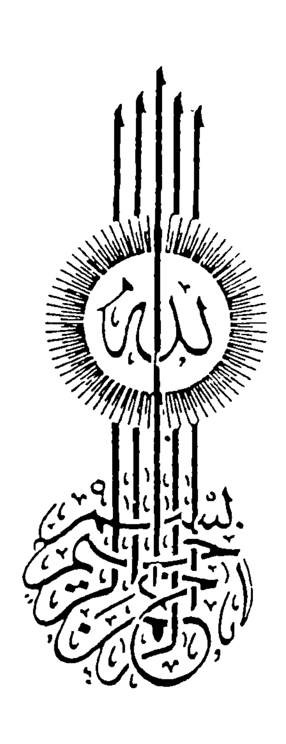
* يقدم الأصل المطلوب نشره مطبوعاً من نسختين. ويرفق به ملخص باللغة الإنجليزية (في حدود ثلاث صفحات) ويجوز نشر المقالات أو بحوث باللغة الانجليزية أو الفرنسية، وفي هده الحالة يرفق بالبحث ملخص كامل باللغة العربية.
* يراعى ألاَّ يزيد عدد صفحات البحث أوالمقال على ثلاثين صفحة من القطع المتوسط وألاَّ يكون قد سبق نشره أو قدم إلى جهة ناشرة وأن تكون مراجعات الكتب وتقييمها في حدود عشر صفحات والتقارير العلمية في حدود خمس صفحات من القطع المتوسط. ويحمل كل بحث أو مقال عنوان واسم الباحث أو الخبير ونبذة عن مؤهلاته وخبراته العلمية.
* لا ترد أصول البحوث أو المقالات أو مراجعات الكتب أو التقارير العلميه إلى أصحابها سواء قبلت للنشر، أم لم تقبل
* يخطر صاحب البحث أو المقال أو المراجعه أو التقرير العلمي بقبول النشر، أورفضه وتصرف له مكافأة في حالة النشر
* تعبر البحوث أوالمقالات أو المراجعات أو التقارير العلمية عن آراء كاتبيها وليس بالضرورة عن رأي أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
* يجب أن يكون البحث أو المقال سليماً من ناحية منهجه العلمي موثقاً توثيقاً علمياً سليماً، وأن يتسم بالجدة في المضمون، أو العرض مع التأصيل وأن يكون معداً خلال السنوات الخمس السابقة على تقديمه للنشر.
* تعطى الأولوية في النشر للبحوث أو المقالات حسب تاريخ ورودها للمجلة.
* ترسل البحوث والمقالات والمراجعات التقييمية والتقارير العلمية عن الندوات والمؤتمرات والحلقات العلمية والدورات التدريبية المقدمة للنشر بالمجلة إلى: سكرتير تحرير المجلة على العنوان التالي:

أكاديمية نايف العربيةللعلوم الأمنية ـ سكرتير تحرير المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب

ص.ب: ٦٨٣٠ ـ الرياض: ١١٤٥٢ ـ هاتف: ٢٤٦٣٤٤٤/ ١٤٦١ـ١١٧٣ فاكس: ٢٤٦٤٧١٣

البريد الإلكتروني: E-Mail: naass@gcc.com.bh


لأيمَــــار



المجلة العربية
للدراسات الأمنية والتدريب

علميـة - دوريـة - محكّمـة

العدد الخامس والعشرون محرم ١٤١٩هـ
الموافق مايو ١٩٩٨م

تصدر عن أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية
ص.ب: ٦٨٣٠ الرياض: ١١٤٥٢ المملكة العربية السعودية

المجلة العربية
للدراسات الأمنية والتدريب

علميـة - دوريـة - محكّمـة

المحتويـــــات

□ البحوث والمقالات

السلطة التقديرية: مفهومها وتأصيلها

دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي والقانون الإداري

د. نذير محمد أوهاب(*)

ملخص

تعدّ السلطة التقديرية، من أهم الوسائل القانونية التي تتمتع بها الإدارة في اتخاذ قرارتها المعبرة عن سلطانها في تنفيذ مشاريعها. وقد مرّت بمراحل عدّة حتى استقرت على الوضع الذي يعرف به في القانون الإداري نظرية متكاملة الأركان محدّدة المعالم

ويأتي هذا البحث ليجيب عما إذا كان الفقه الإسلامي، قد عرف هذه السلطة؟ بعد تأصيلها من خلال البحث في المجالات التي هي مظان وجودها، ثم تحديد مفهومها، كل ذلك مقارناً بما قرره فقهاء القانون الفرنسي والمصري، وقضاة مجلسي الدولة في كل من فرنسا ومصر

وقد كشف البحث عن سبق الفقه الإسلامي إلى معرفة أصل هذه السلطة في مباحث الحكم التكليفي، ومسألة الاجتهاد الاصطلاحي، وباب التعزير، وإن لم يشيد نظرية عامة تماشياً مع منهجه في بحث المسائل تفصيلاً أينما وردت سواء في أبواب الفقه، أم في كتب أصول الفقه، وترك للباحثين بذل الجهد في إخراج النظريات بجمع شتات كل مسألة على حده من مظانها المختلفة

(*) قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء-الرياض-المملكة العربية السعودية

• مقدمـــة:

لقد أظلّت شريعة الإسلام بلادا تعدّدت أجناس أهلها، واختلفت ألسنتهم، وتباينت عاداتهم، وتفاوتت درجات التطور الحضاري بينهم، وتمكّنت من بسط نفوذها على هذه المساحة الشاسعة، مع اقتدار على النهوض بالمتخلف منها، ودعم المتقدم بالمبادئ والقواعد الشرعية التي من شأنها توجيه هذا التقدم والمضي في المسار الصحيح.

وإنّما استطاعت الشريعة الإسلامية أن تفي بحاجات كل المجتمعات التي حكمتها، وأن تعالج كافة المشكلات في كافة البيئات التي حلّت بها، بأعدل الحلول وأصلحها؛ لأنّها بجوار ما اشتملت عليه من متانة الأصول التي قامت على مخاطبة العقل والسمو بالفطرة، ومراعاة الواقع، والموازنة بين الحقوق، والواجبات، وبين الروح، والمادة، وبين الدنيا والآخرة، وإقامة القسط بين الناس جميعاً، وجلب المصالح والخيرات، ودرء المفاسد والشرور والمنكرات بقدر الإمكان، قد أودعها الله سبحانه مرونة عجيبة جعلتها تتسع لمواجهة كل ضيق، ومعالجة كل جديد من غير عنت ولا إرهاق.

ولعلّ الدارس لهذه الشريعة وفقهها، يدرك أنّ مرونتها قد وسعتها منطقة «العفو»، أو الفراغ الذي تركته النصوص قصدا لاجتهاد المجتهدين في الأمة، وليملؤوها بما هو أصلح لهم، وأليق بزمانهم وحالهم، مراعين في ذلك المقاصد العامة للشريعة، مهتدين بروحها ومحكمات نصوصها.

قال ﷺ: «إنّ الله فرض فرائض فلا تضيعوها، وحدّ حدودا فلا

تتعدّوها وحرّم أشياء فلا تنتهكوها، وسكت عن أشياء رحمة بكم من غير نسيان فلا تبحثوا عنها[1]»

وجاء في الحديث: «ما أحل الله في كتابه فهو حلال، وما حرّم فهو حرام، وما سكت عنه فهو عفو، فأقبلوا من الله عافيته، فإنّ الله لم يكن لينسى شيئا، ثم تلا ﴿وما كان ربّك نسيا﴾[2][3]»

والمتأمل لا يخفى عليه تقليل التكاليف وتوسيع العفو، وكل ذلك لم يأت اعتباطا ولا مصادفة، وإنّما هو مقصود للشارع الحكيم، الذي أراد لهذه الشريعة الخلود والصلاحية لكل زمان ومكان وحال

«وبعد، فنظرية «السلطة التقديرية» ما هي إلا تسمية حديثة شملت هذه المنطقة ـ منطقة العفو ـ وبعض المساحات الأخرى التي اتسمت ببعض مواصفات تلك المنطقة تأتي هذه الدراسة لترفع النقاب عنها، بتعريفها وتأصيلها مقارنة بالقانون الإداري الحديث مؤكدة في الوقت نفسه على أنّ الفقه الإسلامي قد عرفها منذ أكثر من أربعة عشر قرناً

---

(١) أخرجه الدارقطني في سننه (٤/ ١٨٤، ٢٩٨) كتاب الرضاع، باب ذكاة الجنين ذكاة أمه، وابن ماجة ٢١٨٥)، والحاكم ٤/ ١١٥، والبيهقي في الكبرى (١٠/ ١٢، ١٣) كتاب الضحايا باب مالم يذكر تحريمه قال البوصري رجاله ثقات وصححه الذهبي في التلخيص ٤/ ١١٥

(٢) سورة مريم، الآية ٦٤

(٣) أخرجه البيهقي في الكبرى (١٠/ ١٢)، والحاكم في المستدرك (٣/ ١١٥)، وصحّحه.

المبحث الأول: تعريف السلطة التقديرية:

المطلب الأول: تعريف السلطة التقديرية في الفقه الإسلامي:

السلطة: السين واللام والطاء أصل واحد، وهو القوة والقهر، من ذلك: السلاطة من التسلط والقهر، ولذلك يسمى السلطان سلطانا[١]. والاسم سلطة.

وكذلك قدرة الملك، وقدرة من جعل ذلك له، وإن لم يكن ملكا، كقولك: قد جعلت له سلطانا في أخذ حقي من فلان[٢].

- التقديرية:

القاف والدال والراء: أصل صحيح يدل على مبلغ الشيء وكنهه ونهايته، فالقدر مبلغ كل شيء، يقال: قدره كذا، أي: مبلغه. وقدرت الشيء أقدره وأقدره من التقدير[٣].

وقال صاحب تاج العروس نقلا عن التهذيب: التقدير على وجوه من المعاني:

أحدها: التروية والتفكير في تسوية أمر وتهيئته، زاد في البصائر: بحسب نظر العقل، وبناء الأمر عليه، وذلك محمود[٤].

(١) ابن فارس أحمد بن فارس، المرجع السابق، ٣/ ٩٥.
(٢) ابن منظور محمد بن مكرم الأفريقي، المرجع السابق، ٧/ ٣٢٠، ٣٢١.
(٣) ابن منظور محمد بن مكرم الأفريقي، المرجع السابق، ٧/ ٣٢٠، ٣٢١.
(٤) الزبيدي محمد مرتضى الحسيني، تاج العروس من جواهر القاموس، ٣/ ٤٨٣، المطبعة الخيرية مصر، ط (١)، سنة ١٣٠٦هـ.

٢ ـ تعريفها في الاصطلاح.

أ ـ في الفقه الإسلامي.

عرّفه الدكتور مصطفى كمال وصفي بقوله

«حيز يتركه النص (أو الدليل الشرعي) للملاءمة بين تطبيق النص (أو الدليل) وبين الواقع»[١]

وعرّفها الدكتور الدريني بقوله

تلك التي لم يرد بشأنها نص من كتاب أو سنة يحددها، مما يقتضيه تنظيم مرافق الدولة وتدبير شؤونها ورعاية الصالح العام، وبالجملة من كل ما يجلب مصلحة أو يدرأ مفسدة على مقتضى من روح الشريعة، ومقاصدها العامة، ولم يرد بشأنها أحكام تفصيلية[٢]

والتعريف الذي أخلص إليه هو

«حيز لم يرد بشأنه دليل شرعي يحكمه، متروك لصاحب الشأن، مما يقتضيه تنظيم مرافق الدولة وتدبير شؤونها ورعاية الصالح العام على مقتضى من روح الشريعة ومقاصدها».

المطلب الثاني. تعريف السلطة التقديرية في القانون الإداري

المعنى القانوني لهذه الكلمة، يفترض تعدد القرارات المتاحة تحت تصرف صاحب القرار، وإمكانية أن يختار بين هذه القرارات المتعددة[٣].

---

(٢) وصفي مصطفى كمال، المرجع السابق، ص ٢٥٠

(٣) الدريني فتحي، المرجع السابق، ص ١٠٥

(٣) د عصام عبد الوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية، ص٦١، رسالة دكتوراه سنة ١٩٧١

وقد سلك القانونيون في تعريفها مسالك عدة، أذكر منها:

١ ـ في القانون الفرنسي:

une competence est discretionnaire lorsque l'autorite qui en est investie est libre de decider s'il y a lieu de l'exercer ou pas.[1]

٢ ـ في الفقه القانوني المصري:

عرّفها الطماوي بقوله:

«هي نوع من الحرية تتمتع بها الإدارة لتقدير خطورة بعض الحالات الواقعية التي تحدث، ولاختيار وقت تدخلها، ولتقدير أصلح الوسائل لمواجهة هذه الحالة»[٢].

٣ ـ في القانون اللبناني:

عرّفها مجلس شورى الدولة اللبنانية بقوله: «هي التي تتيح للإدارة اتخاذ التدبير بحرية مطلقة من كل قيد قانوني، وتنشأ إما عن نص صريح في القانون والأنظمة يوليها هذه السلطة، وإما عن انتفاء القواعد والأحكام القانونية التي تحد من سلطتها التقديرية في ممارسة عملها الإداري»[٣].

التعريف المختار:

ولعلّ تعريف الأستاذ الطماوي هو الراجح، وذلك:

---

(1) le droit administratif francais par francis paul benoit p. 18.

(٢) د. محمد سليمان الطماوي، نظرية التعسف في استعمال الحق، ص٧٣، مطبعة دار النهضة العربية، ط(١).

(٣) د. محسن خليل، المرجع السابق، ٢/ ١١٤.

١ ـ لتحديده وضبطه لماهية هذه السلطة

٢ ـ ولأنّ بقية التعريفات تضمنت ذكر بعض شروط السلطة التقديرية، وبالتالي فهي غير مانعة

٣ ـ وهذه التعريفات ـ غير تعريف الأستاذ الطماوي ـ غير جامعة، لخلوّها من بعض عناصر التعريف

والتعريف يشترط فيه أن يكون جامعا ومانعا

المبحث الثاني: تأصيل السلطة التقديرية:

المطلب الأول: تأصيل السلطة التقديرية في الفقه الإسلامي

تمهيـــد

«إنّ أساس التشريع الإسلامي إلهي، مصدره كتاب الله وسنة نبيه ﷺ، ولم ينتقل الرسول ﷺ إلى ربه حتى كان التشريع الإسلامي تام الأصول الكلية، والقواعد العامة، مصداقا لقوله تعالى ﴿اليوم أكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتي ورضيت لكم الإسلام دينا﴾[١]

وبعد الفتوح وامتداد الإسلام شرقا وغربا، واتساع دولته، عرضت على الصحابة قضايا ونوازل في كل شأن من شؤون الحياة، تحتاج تشريعا يعطي الحل الملائم لها؛ لأنّ المأثور من تشريعات الرسول ﷺ وأحكامه وأقضيته أصبح غير واف بتغطية هذه الحوادث الطارئة والمعاملات التي تزداد وتتجدد في كل يوم

والسؤال الذي يفرض نفسه والحال هذه، أنّه لمّا كان التشريع من

(١) سورة المائدة، الآية (٣)

خصوصيات المولى سبحانه، فما إطار التشريع لهذه القضايا التي لم يرد بها نص تشريعي؟

والإجابة عن هذا السؤال تتضمنها الفروع الآتية:

الفرع الأول: التشريع «ابتناء لا ابتداء».

الفرع الثاني: السلطة التقديرية خارج حدود المباح

الفرع الثالث: السلطة التقديرية والتعزير.

الفرع الرابع: السلطة التقديرية والاجتهاد.

وسوف نقف من خلال البحث وما تضمنه من مسائل على أساس السلطة التقديرية في الفقه الإسلامي.

الفرع الأول: التشريع ابتناء لا ابتداء

بهذه العبارة عبر المستشار د. علي جريشة جوابا عن السؤال المطروح[١]، فقال: التشريع ابتداء لله تعالى، قال سبحانه: (. . . إن الحكم إلا للّه)[٢]، وقال سبحانه: (وما اختلفتم فيه من شيء فحكمه إلى الله)[٣]، وقال تعالى: (أم لهم شركاء شرعوا لهم من الدين ما لم يأذن به الله)[٤].

وهو أمر عقيدة وإيمان، أمّا التشريع ابتناء فيمكن أن يكون للبشر.

أ ـ في دائرة المباح الذي لم يرد به النص:

فيمتد التشريع هنا إلى تنظيم ذلك المباح، وهذا التنظيم ليس طليقا من كل قيد، بل هو مقيد:

(١) علي محمد جريشة ـ المشروعية الإسلامية العليا ـ ص٧ مكتبة وهبة ط (١) سنة ١٣٩٦هـ.

(٢) سورة يوسف، الآية ٣٩.

(٣) سورة الشورى، الآية ١٠.

(٤) سورة الشورى، الآية ١٣

١ ـ بما قد يكون من نصوص يمكن أن تتعدى إلى هذه الحالة لتحقيق علة ما، أو حكمتها، أو المصلحة التي شرعت لها

٢ ـ بالمقاصد العامة للشريعة، وهي التي ترسم إطارا عاما يمكن أن يسمى بلغة العصر «النظام العام»، أو روح الشريعة الإسلامية

٣ ـ إن التنظيم لا يصادر أصل الحق. وإلا خرج عن وظيفته، إذ يجري التنظيم لتسير استعمال الحق، ولتجنب إساءة استعماله

وهذه الدائرة التي يجرى فيها تنظيم المباح دائرة واسعة، ويمكن أن يجري فيها التشريع ابتناء بالقيود السابقة[1]

وهذا الذي يعبّر عنه بتقييد المباح، فإنّه يجوز لولي الأمر أن يمنع المباح إذا توقع إفضاءه إلى مفسدة عامة، فقد منع عمر بن الخطاب رضي الله عنه التزويج بالكتابيات في بعض الظروف رعاية للمصلحة العامة

«وقد كان في جواب عمر رضي الله عنه عن سؤال حذيفة «أحلال هذا الزواج أم حرام»؟

هذا الزواج حلال، ولكن في نساء الأعاجم خلابة وخداعا، وإنّي لأخشى عليكم منهن

وفي رواية أخرى « . لا، ولكنني أخاف أن تواقعوا المومسات منهم»[2]

فسواء أكانت علة المنع الإفضاء إلى الفتنة بين المسلمات بانصراف

(١) د علي محمد جريشة ـ المرجع السابق ـ ص ٢٨، ٣٨ ـ ٣٩

(٢) أخرجه البيهقي بلفظ مقارب، السنن الكبرى ٧/ ١٧٢، كتاب النكاح، وعبد الرزاق في مصنفه٦/ ٧٨، كتاب نكاح نساء أهل الكتاب

الرجال المسلمين عنهن إلى التزوج بغيرهن من نساء الأعاجم، أم كانت المفسدة مظنة مواقعة المومسات، فإن الذي يعنينا هو أنّ هذا المباح قد منع بالنظر إلى هذا المآل، وهو مفسدة عامة ـ بلا شك ـ وولي الأمر ملزم بحمل الناس على الصلاح، باتخاذ كل وسيلة لا تصادم روح الشريعة، أو تناقض مقاصدها، ولو بتحريم المباح.

«ووجه المناقضة لمقاصد الشارع، أنّ المباح لم يشرعه الشارع ليفضي إلى مفسدة عامة، حتى إذا كان ما له مضرة راجحة في بعض الظروف منع؛ لأنّ ضابط المشروعات «أنّ كل ما غلبت فيه المفسدة على المصلحة كان غير مشروع، وعلى ولي الأمر درء هذه المفاسد مراعاة للصالح العام، بمنع أسبابها، ولو كانت في الأصل مشروعة»[١].

«وقد قرّر القرافي[٢] هذه المسألة في كتابه القيم «الإحكام في تمييز الفتاوى عن الأحكام»، فقال: «إنّ للمكلف نفسه أن ينشئ الوجوب فيما ليس بواجب كما في المنذور . . . وجعل الشارع الأسباب قسمين: منها ما قدّره في أصل الشريعة، ومنها ما وكل إنشاء سببه إلى المكلف بالنسبة لجميع الأحكام بما فيها المباح . وإذا تقرر أن الله تعالى جعل لكل مكلف الإنشاء في الشريعة لغير ضرورة . فأولى أن يجعل الإنشاء للحكام لضرورة درء

(١) د. فتحي الدريني، الحق ومدى سلطان الدولة في تنفيذه، مطابع جامعة دمشق، ط ١، ص ١١١ ـ ١١٢.

(٢) هو أبو العباس أحمد بن إدريس الصنهاجي القرافي، انتهت إليه رئاسة الفقه على مذهب مالك، صنف «الفروق»، و «الذخيرة»، و «شرح المحصول»، وغيرها، توفي رحمه الله تعالى في جمادى الآخرة عام أربعة وثمانين وستمائة. درة الحجال ١/ ٨، ٩، الديباج المذهب ١/ ٢٣٦، ٢٣٩، شجرة النور الزكية ١/ ١٨٨.

العناد، ودفع الفساد، وإخماد النائرة، أي العداوة والشحناء - وإبطال الخصومة

وأمّا الدليل على ذلك فهو الإجماع من الأئمة قاطبة؛ أنّ حكم الله تعالى ما حكم به الحاكم في مسائل الاجتهاد كما تقدم - في جواب للسؤال الأول[1] - وأنّ ذلك الحكم يجب اتباعه على جميع الأمة، ويحرم على كل أحد نقضه . »[2]

وكذا الأمر في تقييد المباح بالوجوب تحقيقا للصالح العام

وبناء على ذلك، فقد ينقلب المباح إلى واجب أو محرم إذا رأى الوالي المجتهد بنفسه أو المنفذ لرأي اجتهادي في ذلك التغيير

ب - في تنفيذ النصوص الشرعية:

وبناء على تعريف السلطة التقديرية، يكون البحث في السلطة التقديرية مفهومها وتأصيلها في الفقه الإسلامي منصبا على دائرة المباح من حيث:

- تعريفه
- وبيان أنواعه
- وفي أيها تنحصر هٰذه السلطة

(١) ما حقيقة الحكم الذي يقع للحاكم ويمتنع نقضه؟

(٢) أحمد إدريس القرافي - الأحكام في تمييز الفتاوى عن الأحكام - ص ٢٦، ٢٨ تحقيق الشيخ عبد الفتاح أبو غدة مطبعة الأنوار سنة ١٤٠١هـ.

تعريف المباح:

١ ـ المباح في اللغة:

البوح: الباء والواو والحاء أصل واحد، وهو سعة الشيء وبروزه وظهوره، فالبوح جمع باحة، وهي عرصة الدار[١] .

وأبحتك الشيء: أحللته لك، وأباح الشيء أطلقه، وأباح الرجل ماله أذن في الأخذ والترك، وجعله مطلق الطرفين[٢] .

٢ ـ عند الأصوليين:

«عرّفه الأصوليون بعدّة تعريفات، أختار منها ما رجّحه الآمدي[٣] وهو: «ما دلّ الدليل السمعي على خطاب الشارع بالتخيير فيه بين الفعل والترك من غير بدل»[٤] .

شرح التعريف ـ بذكر قيوده ـ :

ـ «ما دلّ الدليل السمعي»: يخرج الدليل العقلي المحض، ويشمل الأدلة الشرعية جميعا، إذ الدليل السمعي ما يعرف من طريق الشرع نصا، أو استنباطا، وهذا يشمل جميع الأدلة التي تثبت بها الأحكام الشرعية .

---

(١) ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ١/ ٣١٥، دار احياء الكتب العربية، ط ١، سنة ١٣٦٨هـ.

(٢) ابن منظور، لسان العرب، ٣/ ٢٣٩، مطبعة دار صادر، بيروت سنة ١٩٥٦م، أحمد الفيومي، المصباح المنير، ١/ ٦٥ مطبعة دار الفكر بيروت

(٣) هو علي بن أبي علي بن محمد بن سالم التعلبي وكنيته أبو الحسن سيف الدين الآمدي أحد أئمة الشافعية، له مصنّفات عديدة منها الإحكام في أصول الأحكام وغير ذلك، توفي سنة ٦٣١هـ. انظر طبقات الشافعية الكبرى ٥/ ١٢٩ ـ ١٣٠ .

(٤) علي بن أبي علي بن محمد الآمدي، الإحكام في أصول الأحكام، ١/ ١٧٦ دار الكتب العلمية بيروت سنة ١٤٠٠هـ.

وهو قيد أراد به أن يفصل المباح عن فعل الله تعالى، إذ فعله تعالى لا يتوقف على دليل

«قوله « من غير بدل» يفصل به عن المباح كلا من الواجب الموسع في أول الوقت والواجب المخير[1]

٣ ـ عند الفقهاء.

سلك الفقهاء نفس المسلك الذي سلكه الأصوليون في تعريفهم للمباح

فقال صاحب كتاب الاختيار « إنّ المباح ما أجيز للمكلفين فعله وتركه بلا استحقاق ثواب ولا عقاب أو مأخذ فيه»[2]

المسألة الثانية أقسام الإباحة ـ أنواعها

النوع الأول إباحة أصلية، وهي المعروفة «بالبراءة الأصلية»، وهي خاصة بالأفعال التي لم يرد فيها حكم من الشارع

النوع الثاني الإباحة الشرعية، « وهي التي دلّ الدليل فيها على التخيير»

وهي التي سبق تعريفها عند الأصوليين والفقهاء

---

(١) الآمدي، الإحكام في أصول الأحكام، دار الكتب العلمية، بيروت، طبع سنة ١٤٠٠هـ، وانظر أ د. محمد سلام مدكور، نظرية الإباحة عند الأصوليين والفقهاء، ص٣٦، دار النهضة ١٩٦٩م.

(٢) كتاب الاختيار لصاحبه عبد الله بن محمد بن مودود، أبو الفضل الموصلي ٣/ ١٢٧

«يقول صاحب تيسير التحرير : « يطلق المباح على متعلق الإباحة الأصلية التي هي عدم المؤاخذة بالفعل والترك لما هو من المنافع . . »
كما يطلق المباح أيضا على متعلق خطاب الشارع بالتخيير[١] .

وعليه يمكن القول بأنّ نظرة العلماء ـ على قول من يقول الأصل في الأشياء الإباحة ـ في اعتبار الفعل مباحا ، سواء كان ذلك من الأصل ـ بالإباحة الأصلية ـ أم بورود الدليل على ذلك ـ الخطاب ـ باعتبار إذن الله تعالى ، وترخيصه للعبد في أن يفعل أو يترك .

ومن هنا يكون الابتناء ليس فقط خاصا بالمباح الذي لم يرد به نص كما قرر ذلك المستشار «علي جريشة»[٢] ، بل يشمل هذا ، وما خير فيه الشارع بين الفعل والترك ، أو ما أسماه العلماء بالإباحة الشرعية مع تقييدها بما ذكره من قيود للإباحة الأصلية .

النوع الثالث : وذهب البعض إلى أنّ هناك نوعا ثالثا من الإباحة ، إباحة طارئة وردت على خلاف حكم سابق كالرخص في أكثر أحوالها ، والإباحة بعد نسخ الوجوب عند فريق من العلماء .

وطريق معرفة النوع الأول استصحاب الحال ، أو انتفاء دليل الاقتضاء وطريق معرفة النوع الثاني خطاب الشارع الصريح بالتخيير أو الدال عليه بواسطة القرائن[٣] .

---

(١) بادشاه محمد أمير ، تيسير التحرير ، ٢/ ٢٢٥ ، مطبعة مصطفى الباب الحلبي ، ط(١) سنة ١٣٥٠هـ.

(٢) علي محمد جريشة ، المشروعية الإسلامية العليا ، مرجع سابق ، ص٢٨ .

(٣) انظر مجد بن محمد الغزالي ، المستصفى ، ١/ ١٤٨ ، المطبعة الأميرية بولاق ، ط (١) ، البناني ١/ ١٢٤ ، ١٢٥ ، مسعود بن عمر سعد الدين التفتازاني ، التلويح على التوضيح ، ٢/ ١٢٧ ، الطبعة الأميرية ، مصر ، د. مدكور ، المرجع السابق ، ص٩٥ .

وبإعادة النظر في تعريف السلطة التقديرية يتضح بجلاء أنّ مجالها في الفقه الإسلامي المباح بأنواعه، لا كما يفهم من كلام الأستاذ الدكتور مصطفى كمال وصفي في تحديد مجالها بالإباحة الشرعية، حيث يقول « . ولكن توجد السلطة التقديرية في النظام الإسلامي في الأعمال المباحة التي يستوي فيها طرفا الحكم، أي لا هي واجبة أو مندوبة، ولا حرام أو مكروهة، فيكون لصاحب الشأن مطلق الاختيار فيها »[1].

والذي يؤكد هذا الفهم قوله في تعريف السلطة التقديرية

حيز يتركه النص - أو الدليل الشرعي - . ، وهو الإباحة الشرعية، حيث إنّ الإباحة الأصلية - كما مرّ - مالم يرد بشأنها نص

ولقد قرّر الدكتور سعيد عبد المنعم الحكيم أنّ للسلطة التقديرية حدودا أوسع من ذلك، يقول

«المباح هو ما خيّر الشارع المكلف بين فعله وتركه، ويكون ذلك بتصريح الشارع بالحلّ، أو بالنص على نفي الإثم، أو باستصحاب الأصل إذا لم يوجد في الفعل دليل يدل على حكمه، بناء على أنّ الأصل في الأشياء الإباحة، وحكم هذا النوع أنّه لا ثواب ولا عقاب على فعله، بل فعله وتركه سواه»[2]

ومن ثم فإنّ سلطة المكلف بالنسبة لهذا النوع تكون سلطة تقديرية

---

(١) أ د مصطفى كمال وصفي، مصنفه النظم الإسلامية، معهد الدراسات الإسلامية، ط ١، سنة ١٣٩٤هـ، ص ٤٩٩

(٢) د سعيد الحكيم، الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم المعاصرة، ص ١٠٤، مطبعة دار الفكر العربي، القاهرة، ط(٢) سنة ١٩٨٧م

وهذا النوع هو المجال الرئيس الذي تبرز فيه السلطة التقديرية، حيث يكون لمصدر القرار حرية الاختيار أو التقدير دون التقيد بإرادة أخرى غير إرادته[١].

وقوله: «المجال الرئيس»، يريد أنّ هناك مجالات أخرى، .إن لم تكن رئيسة فهي كذلك إطار للسلطة التقديرية.

فالموظف الذي يمثل الإدارة منحته الشريعة الإسلامية قدرا من الحرية فيما لم يرد دليل شرعي يقتضي الحظر أو الإيجاب لمباشرة وظيفته لمواجهة الظروف والملابسات المختلفة، سعيا لتحقيق الصالح العام الذي تقتضيه المقاصد الشرعية. وهذه الحرية هي التي أطلق عليها «السلطة التقديرية للإدارة».

الفرع الثاني: السلطة التقديرية خارج حدود المباح

هل تتوقف حدود السلطة التقديرية في الفقه الإسلامي عند حدود المباح؟

أجاب الدكتور سعيد عبد المنعم الحكيم عن هذا السؤال، مقررا أنّ مجال السلطة التقديرية يمتد إلى الواجب باعتبار الوقت ـ الواجب الموسع ـ والواجب غير المحدد، والواجب الكفائي، والواجب المخير.

وسأعرض وجهة رأيه في هذا المقام من خلال المسائل التالية مبينا موقفي من ذلك:

المسألة الأولى: الواجب المطلق ـ عن الوقت ـ:

---

(١) د. سعيد الحكيم، المرجع السابق، ص ١٠٤.

يقول الدكتور سعيد الحكيم «وحكم هذا الواجب أنّه يكون للمكلف سلطة تقديرية من حيث تحديد وقت الفعل؛ لأنّه يجوز له أن يفعل في أيّ وقت شاء»[1]

ولإيضاح المسألة أعرف الواجب المطلق عند الأصوليين

تعريف الواجب المطلق هو الذي يكون وقته المقدر له شرعا يسع فعله وفعل مثله من العبادات[2]

مثاله الكفارة الواجبة على من حلف يمينا وحنث

فليس لفعل هذا الواجب وقت معين، فإذا شاء الحانث كفّر بعد الحنث، وإن شاء كفر قبل ذلك

فحكم هذا الواجب كما قرّر الدكتور سعيد الحكيم بحق «أن يكون للمكلف سلطة تقديرية، من حيث تحديد وقت الفعل؛ لأنّه يجوز له أن يفعله في أيّ وقت شاء»[3]

والذي أودّ التنبيه إليه أنّه وإن كانت للمكلف سلطة تقديرية في إطار هذا الوقت، إلاّ أنّه مقيّد بثلاثة قيود

١ ـ أنّه لا يمكنه الامتناع البتة على التنفيذ، بل التنفيذ واجب في حقه مع حرية اختيار لحظة ذلك

---

(١) د. سعيد الحكيم، المرجع السابق، ص ٩٩

(٢) مسعود بن عمر سعد الدين، حاشية التفتازاني على مختصر ابن الحاجب، ١/ ١٤٤، مطبعة دار الكتب العملية، بيروت سنة ١٣٩٨هـ، وانظر أحمد بن محمد الفتوحي، شرح الكوكب المنير، ١/ ٣٦٣، ت الزحيلي ونزيه حماد، جامعة أم القرى، ط(١)، ١٤٠٠هـ، و جمال الدين عبد الرحيم الأسنوي، نهاية السول في شرح منهاج الأصول، ١/ ١٦ المطبعة السلفية سنة ١٣٤٣هـ.

(٣) د. سعيد الحكيم، المرجع السابق، ص ٩٩

٢ـ اتفق العلماء ـ في الواجب الموسع ـ على أنّ المكلف إذا غلب على ظنه أنّه يموت في آخر الوقت الموسع تضيّق عليه الوقت، وحرم عليه التأخير اعتبارا بظنه.

٣ـ لا يجوز له تأخيره عن وقت يظن فواته بعده[١].

والإدارة ـ في إطار المكلفين ـ مقيدة بما ذكر في اتخاذ قراراتها التي منح لها فيها حرية اختيار الوقت.

المسألة الثانية: الواجب غير المحدّد:

قال الدكتور الحكيم: «وحكم هذا الواجب أن يكون للمكلف سلطة تقديرية من حيث تحديد المقدار»[٢].

تعريف الواجب غير المحدّد:

«وهو مالم يعين الشارع مقداره، بل طلبه من المكلف بغير تحديد»[٣].

ومثاله: التصدق على الفقراء إذا وجب بالنذر، وإطعام الجائع، وإغاثة الملهوف، وغير ذلك من الواجبات التي لم يحددها الشارع بمقدار معيّن؛ لأنّ المقصود منها سد الحاجة، ومقدار ما تسد به الحاجة يختلف باختلاف الحاجات والأحوال.

---

(١) ابن السبكي، الإبهاج في شرح المنهاج، ١/ ٩٩ مطبعة دار الكتب العلمية، بيروت، وانظر: الغزالي، المرجع السابق، ١/ ٧١، الآمدي، المرجع السابق، ١/ ٥٦، ابن عبد الشكور محب الله، فواتح الرحموت شرح مسلم الثبوت، ١/ ٧٢ بهامش المستصفى.

(٢) د. سعيد الحكيم، المرجع السابق، ص ٩٩.

(٣) د. شلبي، الوسيط في أصول الفقه، ص ٥٩

يلاحظ أنّ حكم الدكتور في هذا الواجب عام، قد لا يسعفه هذا التعميم في كثير من الحالات، ولعلّه استفاد هذه العمومية من تعريف الواجب غير المحدّد.

والمتأمّل يجزم في بعض الصور باختفاء السلطة التقديرية للمكلف في مثل هذا الواجب، وتعينه عليه، وذلك كمن كان قادرا على إنقاذ غريق مثلا، أو إغاثة ملهوف، أو إطعام جائع مشرف على الهلاك، وما أشبهها من الصور فإنّه من كانت هذه أوصافه لم يقبل منه إلاّ القدر الدافع للضرر، ولا تبرأ ذمته إلا بذلك، والإدارة داخلة في إطار المكلفين

المسألة الثالثة: الواجب على الكفاية

قال الدكتور الحكيم «وحكم هذا الواجب أنّ سلطة المكلفين تقديرية من حيث إتيان الفعل أو عدم إتيانه، ولكن يجب أن يلاحظ أنّه إذا لم يأت أحد بالفعل أثم الجميع، وهذا يعني أنّ سلطة المكلف تكون تقديرية إذا قام بالفعل آخرون، وتكون مقيّدة إذا لم يأت بالفعل أحد؛ لأنّ في هذه الحالة يكون ملزماً بعمل الفعل، وإن تركه يكون آثماً»[1]

تعريف الواجب الكفائي

وهو ما يحصل الغرض منه بفعل ـ البعض ـ بعض المكلفين[2]

مثاله

---

(١) د سعيد الحكيم، المرجع السابق، ص ١٠٠

(٢) سعد الدين التفتازاني، المرجع السابق، ١/ ٢٣٤، وانظر الفتوحي، المرجع السابق، ١/ ٣٧٤، الأسنوي، المرجع السابق، ١/ ١٨٧

تعلم الصنائع، وبناء المستشفيات، والمدارس، والقضاء، والإفتاء، وغيرها.

المسألة الرابعة: الواجب المخير:

«قال الدكتور الحكيم: «وحكم هذا الواجب أنّ للمكلف سلطة تقديرية في أن يختار الإجراء الذي يتناسب ويتلاءم معه من ضمن التصرفات التي حدّدها التشريع»[١].

تعريف الواجب المخير:

وهو ما تعلّق بواحد مبهم من أمور معيّنة[٢]

مثاله:

خصال الكفارة، فإنّ الوجوب تعلّق بواحد مس الإطعام، والكسوة، والعتق.

وهو قسمان[٣]: قسم يجوز الجمع بين المخير فيه، كالمثال السابق، وقسم لا يجوز، كالمستعدين للإمامة العظمى، فإنّه يجب على الناس تنصيب واحد فقط.

وإن كان يسلم له هذا الحكم بالنسبة للشخص في خاصة نفسه، حيث يختار ما يناسبه ويتمشى مع ظرفه وحاله وقدرته، فإنّ الأمر غير مسلم له

(١) د سعيد الحكيم، المرجع السابق، ص ١٠١.
(٢) الأسنوي، المرجع السابق، ١/ ١٣٤، وانظر الرازي محمد بن عمر، المحصول، ج ١، ق ١ ص ١١٨، نظم العلواني مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ط ١، ١٤٠٠هـ، ابن السبكي، المرجع السابي، ص ٨٣.
(٣) الأسنوي، المرجع السابق، ١/ ١٣٤.

البتة إذا كان الأمر متعلّقا بالآخرين، والنظر لصالحهم ـ كما هو واجب الإدارة ـ فهنا تنعدم السلطة التقديرية بمعناها الاصطلاحي، ويتعين الواجب بعد النظر والاجتهاد فيجب عليه فعله ويحرم عليه تركه

ويشهد لهذا القول ما قرّره القرافي ـ رحمه الله ـ في الفرق العشرين والمائة بين «قاعدة تخيير المكلفين في الكفارة وبين قاعدة تخيير الأئمة في الأسارى والتعزير وحدّ المحارب، ونحو ذلك»، قال «إعلم أنّ إطلاق الفقهاء ـ رحمهم الله تعالى ـ شائع في كتبهم بأنّ الأسارى أمرهم موكول إلى خيرة الإمام، وتوليته القضاة موكول إلى خيرة الإمام، وليس ذلك كقولهم تعيين خصلة في كفارة اليمين موكول إلى خيرة الحانث، وليس كذلك، بل هما قاعدتان متباينتان، فالتمييز في الكفارة في خصالها معناه أن له أن ينتقل عن أي خصلة شاء إلى الخصلة الأخرى بشهوته وما يجده يميل إليه طبعه، أو ما هو أسهل عليه، فان الله تعالى ما خيره بينهما إلا لطفاً به، وليفعل ذلك، ولو شاء لحتم عليهعليه خصوص كل خصلة كما فعله في خصال الظهار المرتبة بل له الخيرة بهواه بين الخصوصات لأنه متعلق الوجوب

وأمّا التخيير بين الخصال الخمس في حق الأسارى عند مالك ـ رحمه الله ـ ومن وافقه، وهي القتل والاسترقاق والمنّ والفداء والجزية، فهذه الخصال ليس له فعل أحدها بهواه ولا لأنّها أخف عليه، وإنّما يجب عليه بذل الجهد فيما هو أصلح للمسلمين، فإذا فكر واستوعب فكره في وجوه المصالح ووجد بعد ذلك مصلحة هي أرجح للمسلمين وجب عليه فعلها، وتحتمت، ويأثم بتركها[1]

(١) القرافي، الفروق، ٣/ ١٦، دار إحياء الكتاب العربي، ط(١)، سنة ١٣٤٦هـ.

وفي الأخير يتبين أن هناك عنصرا جامعا بين أنواع الواجب عدا الواجب الكفائي، ألا وهو تعين الفعل، سواء أكان في جزء من أجزاء الزمن المتاح لإيقاع الفعل، أم بالقدر المطلوب الإتيان به، أم باختيار إحدى الخصال[1]، ولا وجه للترك بحال. فالسلطة هنا تقديرية في إطار الفعل، مقيدة في إطار الترك.

وقبل سدل الستار على هذا المبحث أود التنبيه إلى مسألتين يتوفر فيهما قسط كبير من التقدير؛ لنتبيّن وجود السلطة التقديرية فيهما من عدمها، وما مداها إن وجدت:

١ ـ التعزير.

٢ ـ الاجتهاد.

فهل للإمام أو من ينيبه سلطة تقديرية في تحديد التعزير الذي يستحقه الجاني؟

وهل العملية الاجتهادية تعد بما يتوفر فيها من تقدير للظروف والملابسات التي تحكم القضية المطروحة أمام المجتهد داخلة تحت سلطته التقديرية أو لا؟

وسوف أسرد لكل سؤال جوابا مستقلا في مسألة خاصة بها.

الفرع الثالث: السلطة التقديرية والتعزير والاجتهاد

١ ـ المسألة الأولى: السلطة التقديرية والتعزير.

٢ ـ المسألة الثانية: السلطة التقديرية والاجتهاد.

---

(١) في خاصة الإنسان في نفسه.

المسألة الأولى: السلطة التقديرية والتعزير

١ ـ تعريف التعزير:

أ ـ في اللغة:

العين والزاي والراء كلمتان إحداهما التعظيم والنصر، والأخرى جنس من الضرب[1]

فيأتي بمعنى[2]: الرد والمنع ـ اللوم ـ الإعانة والنصرة ـ التأديب دون الحد لمنع الجاني من المعاودة وردعه عن المعصية.

وكل من الرد والمنع واللوم والتأديب متقاربة المعنى بخلاف الإعانة والنصرة، فهو مناقض لها

ب ـ في الاصطلاح الفقهي:

تتفق التعريفات عند فقهاء المذاهب الأربعة[3] على أنّ التعزير هو

عقوبة شرعية غير مقدرة لجرائم غير محدّدة، تختلف باختلاف الجريمة وملابستها والمجرم وحالته

(١) ابن فارس، المرجع السابق، ٤/ ٣١١

(٢) الفيومي أحمد، المصباح المنير، ١/ ٤٧، مطبعة دار الفكر بيروت

(٣) ١ ـ عند الحنفية «تأديب دون الحد، أصله من العزر، بمعنى الرد والردع» تبيين الحقائق ٣/ ٢٠٧

٢ ـ عند المالكية «العقوبات التي ليس فيها شيء معلوم، بل يختلف باختلاف الناس وأقوالهم وأفعالهم» شرح الخرشي على مختصر خليل ٨/ ٢١٩

٣ ـ عند الشافعية «تأديب على ذنب لا حد فيه ولا كفارة» الشربيني، مغني المحتاج، ٤/ ١٩١

٤ ـ عند الحنابلة «هو العقوبة المشروعة على جناية لا حد فيها». ابن قدامة، المغني، ٧/ ٣٢٤

وقد فوض الشارع الحكيم وليّ الأمر في تقديرها وتحديدها.

والمقصود بولي الأمر هنا الحاكم المسلم، أو من يعيّنهم من القضاة، ونواب الحاكم عموما، وإن جميع هؤلاء يملكون حق تقدير، وتقرير العقوبة التعزيرية المناسبة بتفويض الحاكم لهم في ذلك نظاما

٢ ـ القيود المقررة شرعا على من يملك حق تقرير العقوبة التعزيرية وتقديرها:

١ ـ أن يكون الهدف من إقامة العقوبة التعزيرية هو الهدف من العقوبات عامة في التشريع الإسلامي، كإصلاح الجاني، وتطهير المجتمع، أو بعبارة أشمل: حفظ المصلحة العامة لا حماية أهواء ونزوات الحاكم[١].

٢ ـ أن يكون هناك تناسب بين الجريمة والعقوبة[٢].

٣ ـ أن لا يترتب على إقامة التعزير إهانة كرامة الجاني وضياع معاني آدميته في الغالب[٣].

٤ ـ أن يعدل في حكمه بين الناس فلا يطبق عقوبات تعزيرية على طائفة من العصاة دون أخرى، إلا إذا رأى ذلك لازما في حق ذوي الهيئات[٤].

٥ ـ التحقّق من أنّ العقوبة المقررة تؤدي غالبا إلى الردع والزجر[٥].

وبهذه القيود يتبين أنّ حرية من يملك إيقاع هذه العقوبة ليست مطلقة،

---

(١) انظر، ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، ص١٠٥ . ١٠٦، مطبعة الرياض الحديثة، محمد بن أبي بكر ابن قيم الجوزيه، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، ص١٠٧، مطبعة السنة المحمدية، سنة ١٩٥٣م، د مطيع الله دخيل سليمان اللهيبي ـ العقوبات غير المن

(٢) محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة، ص٨٤، ٨٥ مطبعة دار الفكر.

(٣) ابن قدامة، المرجع السابق، ١٠/ ٣٢٦.

(٤) أبو زهرة، المرجع السابق، ص ٨٧

(٥) د. مطيع الله دخيل الله سليمان اللهيبي، المرجع السابق، ص ١٥٧

بل هي مقيدة بما ذكر أعلاه، وعليه تكون سلطته في تقرير وتقدير العقوبة مقيدة لا يملك فيها القاضي أو غيره الامتناع عن تنفيذ العقوبة التي أداه إليها اجتهاده، إلا أنّ التقدير يتجلى في هذا الموضوع

١ ـ في السلطة التي تركها الشارع الحكيم لولي الأمر، أو القاضي يتخيّر بين أنواع العقوبات التعزيرية عند تعدّدها فالحكم بالغرامة المالية والجلد، أو الغرامة والحبس وغيرها

٢ ـ أنّه ليس هناك حدّ أدنى للتعزير بالمال ـ الغرامة ـ ولا حد أعلى له، بل الأمر مفوض للإمام، أو القاضي يحكم في كل قضية بالتقدير المناسب لأنّ التعزير للإمام على قدر عظم الجرم وصغره[1]، ولا مانع من أن يكون لهذه العقوبة مجال تتراوح فيه العقوبة بين الحد الأدنى والحد الأعلى كما هو عليه الأمر في الأنظمة الحديثة

المسألة الثانية: السلطة التقديرية والاجتهاد:

١ ـ تعريف الاجتهاد:

في اللغة الجهد والجهد بالفتح المشقة وقيل المبالغة والغاية، وبالضم الوسع والطاقة، وقيل هما لغتان في الوسع والطاقة، أمّا في المشقة والغاية فالفتح لا غير، وقال الأزهري: «الجهد بلوغك غاية الأمر الذي لا تألو على الجهد فيه»[2] في الاصطلاح «هو استفراغ الجهد في درك الأحكام الشرعية»[3]

(١) يعقوب بن إبراهيم أبو يوسف، الخراج، ص١٨٠، المطبعة السلفية

(٢) ابن منظور، المرجع السابق، ٣/ ١٣٣، الفيومي، المرجع السابق، / ١٣٧

(٣) الأسنوي، المرجع السابق، ٤/ ٥٢٤، وانظر في تعريفه حاشية التفتازاني على مختصر ابن الحاجب ٢/ ٣٨٩

٢ ـ أقسامه:

ولقد اختلف آراء العلماء في تقسيم الاجتهاد إلى عدة مناهج ، أكتفي بواحد منها ، وهو الذي عمد أصحابه في تقسيم الاجتهاد إلى ثلاثة أنواع[١]:

أ ـ الاجتهاد البياني : وذلك لبيان الأحكام الشرعية من نصوص الشارع.

ب ـ الاجتهاد القياسي : وذلك لوضع الأحكام الشرعية للوقائع من أحكام.

ج ـ الاجتهاد الاستصلاحي : وذلك لوضع الأحكام الشرعية أيضا للوقائع الحادثة ، مما ليس في الكتاب والسنة بالرأي المبني على قاعدة الاستصلاح.

وهذه القاعدة هي المشهورة عند العلماء «بالمصالح المرسلة» ، وفيها يقول الأستاذ الدكتور عبد الوهاب خلاف :

الاستصلاح هو أخصب الطرق التشريعية فيما لا نص فيه ، وفيه المتسع لمسايرة التشريع تطورات الناس وتحقيق مصالحهم وحاجاتهم ، والتشريع به يحتاج إلى مزيد من الاحتياط في توخي المصلحة ، وشدة الحذر من غلبة الأهواء؛ لأن الأهواء كثيرا ما تزين المفسدة مصلحة ، وكثيرا ما يغتر بما ضرره أكثر من نفعه»[٢].

فعن طريق المصالح المرسلة يمكن لولاة الأمور في كل عصر بمعاونة العلماء المتخصصين في علوم الشريعة إصدار التشريعات التي تحقق للأمة

---

(١) انظر د. محمد سلام مدكور ، مناهج الاجتهاد في الإسلام. ٢/ ٣٩٥ـ٤٠٩ ، جامعة الكويت سنة ١٤٠٢هـ.

(٢) د عبد الوهاب خلاف ، مصادر التشريع الإسلامي ، ص١٧٦ ، دار القلم ط (٢)، سنة ١٣٩٥هـ.

مصالحها، وتلبي حاجاتها العارضة، ومطالبها المتجددة، دون أن يشعر الناس بالحاجة أو النقص، ودون أن يستعيروا شيئا من خارج حقيقتهم الإسلامية

والسلطة التقديرية سواء أكانت في الأمور المباحة أو اختيار وقت تنفيذ الواجب، أو القدر المطلوب منه، أو كان على الكفاية، أو في تقدير العقوبة المناسبة فإنّ تصرف الإدارة في هذا الإطار يجب أن يبتغي المصلحة، ولا يعدو البحث عنها أن يكون اجتهادا من النوع الثالث «الاجتهاد الاستطلاحي»

الخلاصة:

يمكننا الجزم أنّ هذه النظرية «السلطة التقديرية» تجد مكانها في الفقه الإسلامي بصورة واسعة في إطار المباح بنوعيه، الباقي على البراءة الأصلية، أو ما ورد فيه من الشارع تخيير بالفعل أو الترك، ثمّ تضيق دائرتها في حدود الواجب، فنجدها تملأ مساحات متفاوتة السعة في كل من الواجب الموسع، والكفائي، والواجب غير المحدد.

كما تتجلى السلطة التي وضع الشارع الحكيم بين يدي ولي الأمر، أو القاضي في حكمه بالعقوبة التعزيرية المناسبة على الجرائم التي لا حدّ فيها ولا قصاص على أنّ ممارسة هذه السلطة من قبل الإدارة لما كانت محكومة بدرء المفاسد عن الأفراد، وجلب مصالحهم، احتاج الأمر إلى نوع من الاجتهاد في المجال الذي حدد لتحقيق هذه الغاية، اصطلح أهل الشأن على تسميته بالاجتهاد الاستطلاحي.

المطلب الثاني: تأصيل السلطة التقديرية في القانون الإداري

النظرية السلبية: وهي في جملتها تعني بحث المجال الذي تتركه القيود والقواعد القانونية لحرية الإدارة.

كما أنها مستمدة من فكرة تدرج القواعد القانونية التي عاصرتها وورثتها نظرية الحق الشخصي، وأخيرا فكرة التحديد من جانب القانون[١] .

المسألة الأولى: فكرة التدرج:

وهي تصدر أساسا عن نظرية كلسن (kalsen) في تدرج القواعد القانونية، وفيها تبدو السلطة التقديرية كعنصر منطقي وضروري في نظام التدرج[٢] .

فالقواعد القانونية تتولد تنازليا، وتحكم الأعلى منها القاعدة الأدنى، وتتخذ كل قاعدة مظهرا مزدوجا، فهي منفذة لما قبلها، ومنشئة وحاكمة لما بعدها، وهذا الإنشاء يبدو كضرورة، فالقاعدة مجردة لا يمكن تحديد كل العناصر المادية التي تدخل في مجال تنفيذها تحديدا كاملا[٣] .

---

(١) د. محمد مصطفى حسن ، السلطة التقديرية، ص ٦٤ .

(٢) د. محمد حسن خليل، القضاء الإداري اللبناني ورقابته لأعمال الإدارة، ص ٦٥ طبع سنة ١٩٦٢م، د. نبيل إسماعيل عمر، سلطة القاضي التقديرية في المواد المدنية والتجارية، ص٣٢، مطبعة الجامعات، ط(١) سنة ١٩٧٦م

(٣) انظر د. سامي جمال الدين، الرقابة على أعمال الإدارة، ص٢٣ ، ٢٤، مطبعة دار النهضة، ط (١)، سنة ١٩٧٦م، د. طعيمة الجرف، مبدأ المشروعية وضوابط خضوع الدولة للقانون، ص ٤٦ ، ٤٧ . طبعة سنة ١٩٦٣م. (١) محمد حسن، المرجع السابق، ص ٦٥ .

نقد النظرية

وقد أخذ على هذه النظرية الأمور التالية

١ ـ إذا اشتملت السلطة التقديرية على تطبيق القانون وإنشائه، فإنّ القاضي سوف يمارس رقابته على جميع أعمال الإدارة

٢ ـ طبيعة السلطة التقديرية تختلف تماما عن القاعدة القانونية

٣ ـ القضاء وحده هو المسلم له بهذا الاختصاص سواء عن طريق التفسير أو تقييد القاعدة المجردة.

٤ ـ تدرج القواعد لا يخدم البحث في أساس السلطة التقديرية، قدر ما يخدم تبرير قيام هذه السلطة[١]

المسألة الثانية: فكرة الحق الشخصي.

تعرض لهذه النظرية «بارتلمي» (barthelemy) وقرّر أنّ الحق الشخصي مصلحة مضمونة اجتماعيا بوسيلة قانونية في مكنة صاحب الحق، وهذه الوسيلة ليست سوى الدعوى القضائية، فحينما يحوز الشخص حقا فإنّه يستطيع أن يقيم الدليل عليه أمام القضاء الذي ينتهي الأمر باحترامه، والقضاء الكامل ليست الوسيلة الوحيدة، بل إن الطعن لتجاوز السلطة وسيلة أخرى لحمايته

وحيث يبدأ حق الفرد تقف السلطة التقديرية للإدارة، وعلى العكس عندما لا يحوز الشخص إلا مصلحة بسيطة، فالإدارة تحوز سلطة تقديرية[٢]

(١) محمد حسن، المرجع، ص ٦٥

(٢) د. محمد حسن، المرجع السابق، ص٦٥ ، ٦٦ ، د. عبد الوهاب البرزنجي، المرجع السابق، ص١٨٦ ، ١٨٧ ، د. نبيل إسماعيل، المرجع السابق، ص ٣٣، نقلا عن دي كال (Dekal) competance liee p. 191

كما تعرض لهذ النظرية «بونار» (Bonnard) فعرّف الحق الشخصي بقوله: «إنّه قدرة الشخص على المطالبة بشيء له فيه مصلحة، على أساس من قاعدة قانونية موضوعية، عن طريق الدعوى القضائية»[1].

فالحق الشخصي عنده هو علاقة بين شخص وآخر يستطيع الدائن فيها إلزام الآخر بعمل شيء، أو الامتناع عنه، وهذا الالتزام قد ينشأ عن نص قانوني أو لائحي، أو عمل فردي.

ولا يكفي عن «بونار» وجود الحق، بل أن يكون في مكنة صاحبه إلزام الآخر بالتنفيذ، غير أنّ التزام الإدارة في مواجهه المحكومين لا يمكن أن يقوم دائما وبمناسبة أية علاقة بين الأفراد والإدارة، فكثيرا ما تكون هناك علاقات ولكنها لا تولد رابطة قانونية ولا التزاما قانونياً لتمتع الإدارة أحياناً بسلطة تقديرية، ففي هذه الحالة لا يقوم حق شخصي لمصلحه المحكوم، ومن ثم لا يستطيع أن يطالب الإدارة بشيء لعدم وجود رابطة قانونية لمصلحته.

وعليه يمكن تصور قيام السلطة التقديرية في حالة غياب الحقوق الشخصية، غير أنّ «سيرود» (Siraud) يرى أنّ السلطة التقديرية لا تختفي أمام الحقوق الشخصية فقط، بل إنّها تنسحب أمام كل قاعدة قانونية موضوعية تستهدف مصلحة عامة[2].

---

(١) د. محمد حسن، المرجع السابق، ص٦٦، البرزنجي، المرجع السابق، ص١٨٩ نقلا عن: Bonnard :precis de droit administratif p. 73.

(٢) د. محمد حسن، المرجع السابق، ص ٦٨.

نقد النظرية.

وانتقدت هذه النظرية من وجوه:

١ ـ أنّها تعنى بحال السلطة التقديرية لا أساس وأصل وجودها.

٢ ـ الاختصاص المقيد يكون مع قيام المصلحة دون الحق، وهذا يفسره قبول الطعن بتجاوز السلطة اكتفاء بقيام المصلحة[1]

٣ ـ للإدارة الحق في وضع القيود المختلفة حتى في مواجهة بعض الحقوق الشخصية[2]

المسألة الثالثة: مذهب التحديد القانوني.

يذهب هذا الرأي إلى تأسيس السلطة التقديرية عن طريق علاقتها بالقواعد القانونية

عرض لهذه الفكرة «موريس هوريو» (Maurice Hauriou) عند نقده لنظرية التدرج عند «كلسن» حيث قرر أنّ السلطة التقديرية ليست إلا أحد مظاهر العلاقة بين القواعد القانونية والأشخاص القانونية، فالأشخاص القانونية تخضع للقواعد القانونية كحدود خارجية تقيد من حرية واستقلال الشخص القانوني، فالحرية التي تفتقدها نتيجة خضوعه للقواعد القانونية سرعان ما يستعيدها حيث تختفي هذه القيود ـ القواعد القانونية ـ[3]

(١) د. نبيل عمر، المرجع السابق، ص ٧٣

(٢) انظر د. نبيل إسماعيل عمر، المرجع السابق، ص ٧٣، البرزنجي، المرجع السابق، ص ١٩١، ١٩٢، د. سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ص ٣٧، ط (٢)، سنة ١٩٦١م دار الفكر العربي

(٣) انظر د. محمد حسن، المرجع السابق، ص٦٧، نقلا عن. Hauriou .M precis de droit administratif .p123

نقد النظرية:

وانتقدت هذه الفكرة من حيث الآتي :

١ ـ أنّها تخلط بين التاريخ والموضوع ، فبحث أساس السلطة التقديرية سابق لبحث القاعدة وعلاقتها بالتقدير .

٢ ـ أنّها تقتصر على تحديد مجال التقدير أو معيار قيامه ، لا على بيان أساس السلطة التقديرية .

٣ ـ القواعد والأشخاص القانونية لا تنال من الوضع الواقعي الذي يكون فيه رجل التنفيذ ، ولا من حرية تقديره لبعض النواحي المادية[١] .

النظرية الإيجابية أو فكرة المشروع:

وهذه الفكرة تقوم أساسا على تشبيه النشاط الإداري بالنشاط الفردي من حيث انّ الإدارة بمختلف هيئاتها عبارة عن مشروع لا تختلف من حيث جوهر بنائها الإداري عن المشاريع الفردية ، وأنّ طبيعة المشروع هذه هي التي تفسد ما تتمتع به الإدارة من سلطة في التقدير الحر ، تماما كما ستمتع بهذا القسط من حرية التصرف رئيس المشروع الفردي .

إنّ على الإدارة إذا وهي تمارس مشروع النظام العام ، والمنفعة العامة ، أن تحتفظ لنفسها من الحرية ـ السلطة التقديرية ـ ما تواجه به المواقف غير المتوقعة في المشروع .

«وسأعرض لهذه الفكرة عند كل من «هوريو» (Hauriou) ، و«فينزيا» (Venezia) كل في مسألة مستقلة ، ثم أذيل عليها بما وجه إليها من انتقاد .

---

(١) انظر د. محمد حسن ، المرجع السابق ، ص ٦٨ .

وأخلص في الأخير إلى ترجيح ما يظهر رجحانه بناء على ما سبق من عرض للرأي، وما لوحظ عليه في فرع أخير.

المسألة الأولى: المشروع عند «موريس هوريو» Mourice hauriou

يعرض «هوريو» في خلال شرحه لهذه الفكرة أوجه الشبه والخلاف بين النشاط الفردي والنشاط الإداري

فيقول: «إنّ كل فرد في ظل القانون الخاص يعتبر كرئيس لمشروع ليس فقط فيما يتعلق بنشاطه التجاري والصناعي، ولكن فيما يتعلق بكل جوانب حياته الأخرى»

فالمشروع إنّما هو أساسا عبارة عن نشاط أو مجموعة من نشاطات مركبة يدار في وقت ووسط معينين من خلال المواجهة والتوقع، ويتطلب فيمن يوجه هذا النشاط قسطا من حرية المبادرة والاستقلال

إنّ السلطة التقديرية بالنسبة للتشريع وقواعد القانون الخارجية يمكن أن تبرر من حيث وجودها من واقعة أنّ الهيئات الإدارية إنّما هي أشخاص قانونية، ويمكن أن تبرر من حيث قيامها بالنسبة لمجال الملاءمة من واقعة أنّ هذه الهيئات إنّما هي في الواقع تدير مشاريع أو تترأس مشاريع معينة.

كما تجدر الإشارة إلى أنّ الإدارة وهي تدير مرافقها مقيدة ليس فقط بالتشريع وقواعد القانون الخارجية، بل بالتوجيهات الداخلية المستمدة من فكرة المشروع كذلك.

فبينما يكون كل واحد في ظل القانون الخاص أسير فرديته، وأن أشخاص القانون فيه يملكون تحديد صفة مشاريعهم التي يقفون أنفسهم لها لتصل بهم إلى غايتهم الخاصة، فإنّ الهيئات الإدارية في القانون الإداري

على العكس من ذلك، إذ تخضع لفكرة واحدة وغاية محددة، تلك هي المصلحة العامة.

فكيف إذا يمكننا الاعتراف بالسلطة التقديرية للإدارة مادامت تعمل دائما لتحقيق المصلحة العامة؟

يجيب «هوريو»، بأنّ ظهور فكرة المصلحة العامة في النشاط الإداري لم يتحقق جملة واحدة، بل شيئا فشيئا، وذلك بعد تطور الرقابة القضائية، وظهور فكرة الانحراف بالسلطة، مما أدى إلى هيمنة فكرة المصلحة العامة بشكل كامل على القانون الإداري.

إلا أنّ هذه السيطرة واختفاء القرارات التقديريةَ لم يؤديا إلى إعدام السلطة التقديرية للإدرة، بل إنّ هذه السلطة أصبحت تتمثل في النشاط الإداري بقسط من حرية التقدير لمصلحة الإدارة.

فتبرير السلطة التقديرية إنّما يجد أساسه في فكرة المشروع، أو بعبارة أخرى أكثر تحديدا في الحقيقة الثابتة بأن المصلحة العامة ليست بالفكرة المطلقة، أو المحددة، وإنّما هي فكرة نسبية، وتحدد تدريجيا، في جزء منها على الأقل بتدخل الإدارة نفسها[١].

المسألة الثانية: فكرة المشروع عند فينزيا :Venezia

يذهب فينيزيا إلى أنّ صفة المشروع للنشاط الإداري هي المصدر للسلطة التقديرية، وهذه الأخيرة ليست سوى مظهر لصفة المشروع في النشاط الإداري.

---

(١) انظر البرزنجي، المرجع السابق، ص١٩٦ـ ١٩٨، محمد حسن، المرجع السابق، ص ٦٩، ٧٠، كلاهما نقلا عن: Hauriou .M precis de driot administratif .p 351.

الفرع الأول. صفة المشروع للنشاط الإداري.

يتميز المشروع بقيامه مستندا على تجمع إنساني منظم، يديره مسؤول يستهدف تحقيق غاية معينة محدودة من خلال تمتعه بجموعة قدرات وامتيازات منحت له، لاستهداف تلك الغاية المنشودة

ثمّ يضيف إن دراسة القواعد الدستورية وتفسير قضاء مجلس الدولة لها ـ الفرنسي بالطبع ـ يؤكد توافر صفة المشروع في محل الإدارة

فالفقرة الأولى من المادة (٤٧) من دستور ١٩٤٦م نصت «على أن رئيس مجلس الوزراء يضمن تنفيذ القوانين»

فهذا النص يمنح رئيس السلطة التنفيذية سلطة ضمان النظام، وحسن سيره، وإدارة المرافق العامة، وذلك بمعزل عن أي تخويل صريح من المشرع

ثمّ يتطرق فينيزيا إلى قضاء مجلس الدولة الفرنسي ليحاول التدليل على أنّ القضاء الإداري نفسه هو الآخر يعترف بقيام صفة المشروع في النشاط الإداري[1] .

«وقد استخلص Videl من قضيتي «لابون» و«هيريه» النتائج الآتية

١ ـ استقلالا عن السلطة المخولة للحكومة في كل قانون على حدة فإنّ دستور[2] ١٨٧٥، ودستور ١٩٤٦ منحاها مجالا لإعمال فكرها، وهي بصدد تنفيذ القوانين

---

(١) انظر البرزنجي، المرجع السابق، ص ٢٠٠، ٢٠١، محمد حسن، المرجع السابق، كلاهما نقلا عن Venezia le pouvoir discretionnaire p. 105

(٢) المادة (٣) والصادرة في ٢٣ فبراير ١٨٧٥م، تنص على «أنّ رئيس الجمهورية يلاحظ ويباشر تنفيذ القوانين»

٢ ـ أنّ تنفيذ القوانين ـ ككل ـ يعني الحفاظ على الشروط الأساسية للحياة الوطنية، ومنها حفظ النظام العام (قضية لابون) وتسيير المرافق العامة (قضية هيريه).

٣ـ وفي الظروف الاستثنائية قد يكون تنفيذ قانون معين عقبة في سبيل تنفيذ القوانين في مجموعها، بمعنى تعريض الحياة العامة للخطر، وهذا الموقف يخوّل الإدارة اتخاذ إجراءات ليست دستورية، أو غير مشروعة في الأوقات العادية[١].

ومعنى ما تقدم أنّه عندما توجد المسؤولية لتحقيق غاية معينة يقوم المشروع، وحينئذ توجد السلطة التقديرية.

الفرع الثاني: السلطة التقديرية مظهر لصفة المشروع في النشاط الإداري.

السلطة التقديرية ذات صلة مباشرة بتكوين الإدارة، وفي مجال المشروع الإداري توجد تقسيمات كثيرة، فهناك المصالح الحكومية، والهيئات المحلية، والمرافق العامة.

وإذا كانت أغلبية القرارات تصدر من الوزير، إلا أنّ شكل السلطة التقديرية لا تختلف، سواء كنا بصدد الإدارة العامة، أو الهيئة اللامركزية، أو المرفق.

وذلك لأنّ دراسة السلطة التقديرية في مجال النظام الداخلي، ونشاط المرافق العامة، وعلاقات الإدارة بالغير، يظهر لنا أنّها قسط من الحرية تمارس الإدارة من خلالها امتيازاتها المستمدة من صفة المشروع.

---

(١) محمد حسن، المرجع السابق، ص٧٢ ، ٧٣ نقلا عن: G. Videl Droit administratif p. 177

ففي النظام الداخلي تملك الإدارة سلطة تقديرية من حيث استخدام الموظفين والتنظيم الذاتي للمرفق، وسلطة استخدام الموظفين إنّما تتمثل في الحرية المتروكة لرئيس المرفق في استخدام الموظفين بالشكل الذي يحقق أكبر فائدة للمرفق

أمّا سلطة التنظيم الداخلي فهي الأخرى تقديرية، من حيث تقسيم العمل بين الموظفين والتنظيم الداخلي للمرفق، كما تملك الإدارة سلطة تقديرية فيما يتعلق بالردع، تتمثل فيما تتخذه من إجراءات تأديبية

أما فيما يخص علاقة الإدارة بالأفراد، فتتمثل في الإدارة و الردع، وتبدو أكثر جلاء في مجال مرفق الضبط، حيث ينظم سلوك الأفراد ويتحدد بالمحافظة على الأمن والسكينة والصحة العامة، و في مجال الردع فيما توقعه من إجراءات قبل الأفراد

وينتهي فينيزيا من كل ما سبق إلى أن السلطة التقديرية للإدارة تتصل بالتقييد الذاتي، وهو ضروري لكل مشروع كمقابل للمسؤولية الملقاة على عاتق من يدير المشروع للوصول به إلى هدفه وغايته المحددة، وهذا الوضع يفرض نفسه على القاضي كواقع طبيعي، فإذا سلم القاضي بهذه السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة، فذلك لأنه في مواجهة حقيقة موضوعية لا يمكن أن تمارى[1]

المسألة الثالثة. نقد فكرة المشروع وبيان الراجح مما سبق عرضه

الفرع الأول نقد فكرة المشروع:

وجهت عدّة ملحوظات لهذه الفكرة أجملها في الآتي

---

(١) انظر البرزنجي، المرجع السابق، ص٢٠١ ، ٢٠٢ ، محمد حسن، المرجع السابق، ص٧٥ ، ٧٦، كلاهما نقلا عن Venezia op .cit p. 116

١ ـ تشبيهها الكامل لمشاريع الخاصة بالإدارة العامة، وهذا لا يسلم به، وذلك لاختلاف الغرض المنشود من حيث المصلحة، فالأول يسعى لتحقيق مصلحة مدير المشروع الخاصة بالدرجة الأولى، أمّا الثاني فهدفه تحقيق المصلحة العامة، وهذا له أكبر الأثر على مدى سلطة الإدارة التقديرية في إدارة مشروعها[١].

٢ ـ إنّ كل ما يمكن اعتباره من نشاط الإدارة، متصف بصفة النشاط ضمن إطار المشروع، لا يمكن اعتباره على أنّه نشاط تقديري للإدارة[٢]، ومثال ذلك:

ـ مدير المشروع الخاص يختار المتعاقدين معه بمحض اختياره الحر، في حين أنّ المناقصة أو المزايدة هي الأسلوب الذي يقيد إرادة، واختيار مدير المشروع العام.

ـ إنّ مدير المشروع الخاص له كامل الحرية في اختيار موظفي المشروع، في حين أنّ الإدارة لا تملك هذه الحرية الواسعة في اختيار موظفيها، والمسابقات الملزمة بإجرائها في هذا المجال تقيد اختيارها إلى حد كبير.

٣ ـ دعوى أنّ السلطة التقديرية في المجالات التي ذكرها «فينيزيا» (Venezia) حقيقة موضوعية لا يمكن مناقشتها ولا تجاهلها، ومن ثم على القاضي النزول على مقتضاها، فلا يتناولها بالبحث أو الرقابة ـ تؤدي إلى التجهيل بدور القاضي في التدخل لتقييد سلطة الإدارة؛ لأنّه سيقف عاجزاً عن

---

(١) انظر البرزنجي، المرجع السابق، ص٢٠٣، د. محمد حسن، المرجع السابق، ص ٣٤.

(٢) البرزنجي، المرجع السابق، ص٢٠٣، نقلا عن: لينودي كال، المرجع السابق، ص ٤٣٣، Lino-Diqual .op .ct p. 433.

التدخل في تفسير إدارة المشروع نفسه فيما يتعلق بالنصوص الغامضة والعامة[1]

يقول د عبد الوهاب البرزنجي «إنّ كل ما يمكن أن نفسر به هذا الاتجاه في تفسير أساس السلطة التقديرية للإدارة؛ هو ضرورة تمتع الإدرة بقسط من حرية التصرف، ونحن من جانبنا نسلم بذلك كل التسليم، غير أنّنا لا نسلم أبداً بتفسير هذه الضرورة على أساس من مبدأ قانوني معين، أو على أساس من حقائق موضوعية ثابتة تفرض نفسها على المشرع والقاضي»[2]

إلا أنّنا نجد أنفسنا في نفس الوقت نقرّ أنّ السلطة التقديرية للإدارة لا يمكن أن توجد أو تعترف بها للإدارة إلا إذا امتنع المشرع من ناحيته، والقاضي من ناحية أخرى عن التدخل في تقييد النشاط الإداري تقييدا كاملا

وخروجا من هذا التعارض يقال بأنّ عدم تدخل المشرع، أو القاضي مع التسليم بوجود السلطة التقديرية، هو واحد من جملة اعتبارات متشابكة، تختلف من حالة إلى أخرى، دون أن يربط بينها رابط من مبدأ عام، سوى الملاءمة بمختلف عناصرها المتغيرة والنسبية

ومن ثم كان القول بأنّ وجود السلطة التقديرية للإدارة ناتج من علاقتها بالقواعد القانونية، اعتمادا على ضرورة إفساح القانون والقضاء مجالا تتمتع فيه الإدارة بحرية التصرف ـ هو المسمى بالسلطة التقديرية ـ له وجه، وهو الذي قرّرته النظرية السلبية في فكرة التحديد القانوني

(١) انظر البرزنجي، المرجع السابق، ص ٢٠٠، ٢٠١، محمد حسن، المرجع السابق، كلاهما نقلا عن Venezia le pouvoir discretionnaire p. 105

(٢) المادة (٣) والصادرة في ٢٣ فبراير ١٨٧٥م، تنص على «أنّ رئيس الجمهورية يلاحظ ويباشر تنفيذ القوانين»

وبالمقابل كذلك وجد أنّ السلطة التقديرية أمر لا مناص منه، لحسن سير الإدارة وتحقيق أهداف مشروعاتها، وهو ما صرحت به النظرية الإيجابية في فكرة المشروع.

ولعلّ هذا وجه من الجمع بين هاتين النظريتين، يصلح أن يؤخذ بعين الاعتبار في تأصيل السلطة التقديرية للإدارة في القانون الإداري.

الفرع الثاني: الراجح في تأصيل السلطة التقديرية للإدارة في القانون الإداري.

لبيان الراجح، يجب إعادة الحقائق التالية للذهن:

١ ـ مما لا شك فيه أنّ السلطة التقديرية أصبحت أمرا قائمة كحقيقة يقرها القضاء الإداري للإدارة باعتبارها ممارسة تقتضيها المشروعات المخولة في إدارتها.

٢ ـ أنّ السلطة التقديرية تجيب على الضرورات التي يتطلبها المشروع لمباشرة مهمته وتحقيق غاياته.

٣ ـ أنّ السلطة التقديرية حرية ومكنة لمواجهة ظروف العمل، وإيجاد الحلول المناسبة عند المفاجآت، وذلك لتحقيق المصلحة العامة.

فالإدارة حينما تمارس حريتها، عليها أن تفطن إلى أنّ شرعية كل أعمالها تتبع فكرة المصلحة العامة وتتقيد بها، والقضاء من جانبه يبحث فيما إذا كانت الأفعال المادية تمثل أساسا خطيرا يمس بالمصلحة العامة والنظام العام، وما إذا كان الإجراء لازما وقانونيا، ومن ثمّ وجدنا من يقول إن القاضي يمتنع عن رقابة السلطة التقديرية، ليس لقيام التحديد بل لأنه يواجه بحقيقة موضوعية تعترض رقابته، وهي: أن السلطة التقديرية ضرورة لحياة المشروع ونشاطه وتحقيق نتائجه.

فعدم الرقابة القضائية ليس سببا لقيام السلطة التقديرية، ولكنه نتيجة للتسليم بها

مقابلة بين السلطة التقديرية في الفقه الإسلامي والقانون الإداري.

أولا: السبق التاريخي.

ظهرت نظرية السلطة التقديرية وتأكدت ووضحت معالمها في القضاء الإداري الفرنسي في بداية القرن العشرين، حين بدأ كبار فقهائه يعترفون مستلهمين اعترافهم هذا مما انتهى إليه تطور قضائهم الإداري في مجال دعوى الإلغاء لتجاوز السلطة، بأنّ هناك في كل قرار إداري مصاحبة بين عناصر تقديرية، وعناصر أخرى مقيدة بالقانون، إن دور القاضي هو التمييز بين هذه العناصر، ليرى مدى انطباق عناصره المقيدة مع النصوص القانونية التي قيدته إذ لم يعد هناك قرار تقديري ينجو من الرقابة القضائية بمجرد أن تكون الإدارة قد راعت عناصر شرعيته الشكلية فقط

أمّا الفقه الإسلامي بخاصيته المتميزة، ألا وهي صلاحيته المكانية والزمانية الدائمة إلى قيام الساعة، قال تعالى: ﴿اليوم أكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتي ورضيت لكم الإسلام دينا﴾[1]، فقد عرف هذه النظرية مع نزول الوحي، وبعثة المصطفى ﷺ بالإسلام، حيث جاء بالأحكام التكليفية من خطاب باللزوم ـ متردد بين الفعل والترك بصفتي الجزم وعدمه ـ والتخيير للمكلف له في مطلق الحرية في الفعل والترك، كما سكت عن أشياء رحمة بنا من غير نسيان، فبقيت على اباحتها الأصلية

وبعد انقطاع الوحي، والتحاق الرسول ﷺ بالرفيق الأعلى، انتشرت

(١) سورة المائدة، الآية (٣)

دولة الإسلام، وتنوع مجتمعها بما اختلط فيه من مختلف الأجناس البشرية، والتي كانت تحمل العوائد والأعراف المتباينة، فكان مسرحا لوقائع لم يعرفها مجتمع الدولة الناشئة في المدينة، والنوازل التي لم يرد في فيها نص من كتاب أو سنة، فوجد من تصدى لذلك من علماء الصحابة، ثم من جاء بعدهم ممن اهتدى بهداهم، بما آتاهم الله من سليقة، ومعرفة بكتاب الله وسنة رسوله، وفهم عميق لمقاصد الشارع، فكانوا ينظرون إلى ما وجد له شبيه من أصل منصوص عليه فيقيسونه عليه، ويعمدون إلى ما لم يتوفر من حوله شبيه له، فيتخذون الأحكام المحققة لما فيه من مصالح، وإن لم يجدوا أصلاً يقيسونها عليه، ما دام أنها لا تتعارض مع أي نص من كتاب أو سنة، أو اجماع، أو قياس جلي.

فقد كانت المساحة التي لم يرد فيها خطاب بالاقتضاء الميدان الرحب الذي تمتطى فيه خيول الاجتهاد، وتتسابق فيه فرسانه. وهنا ظهرت الدائرة الواسعة التي تجلّت فيها تطبيقات السلطة التقديرية وإن لم تعرف تسميتها ولم تشيّد لها نظرية كما هي طبيعة الفقه الإسلامي، كما غطت بعض أنواع الواجب، وبعض الممارسات القضائية، الاجتهاد الإصلاحي بقية الدائرة كما سبق بيانه.

ثانيا: من حيث الاستقرار والوضوح:

مما سبق تبيّن أنّ هذه النظرية منتهية ومستقرة في الفقه الإسلامي منذ الزمن الأول للتشريع، واضحة معالمها، لا لبس فيها ولا غموض.

إلا أنّ القضاء الإداري الفرنسي لم ينته إلى ما انتهى إليه في بداية القرن العشرين من استقرار لنظرية السلطة التقديرية إلا بعد مرورها بعدة مراحل، أوجزها في الآتي:

منذ ظهور الثورة الفرنسية ومنعها للقضاء العادي من التعرض للرقابة على أعمال الإدارة، ثمّ إنشائها لجنة قضائية مستقلة عن القضاء العادي يرتبط بالإدارة ويختص بالنظر في المنازعات الإدارية في حالة الإضرار بالحقوق الشخصية

وتطور الأمر، واستثنيت من هذا الإجراء القرارات الإدارية المتعلقة بالصالح العام، ولو كان فيها مساس بالحقوق الشخصية، ثم تحول مفهومها إلى القرارات التقديرية

غير أنّ مدى الرقابة الإدارية لم يتوقف عند هذا الحد من الاجتهاد، بل استمرت في التطور، فقبلت دعوى الطعن بعدم الاختصاص، وعيب الشكل بالنسبة للقرارات التقديرية، حتى ابتدع مجلس الدولة الفرنسي دعوى الإلغاء لتجاوز السلطة، وبذلك اختفت هذه القرارات التقديرية، وأصبحت خاضعة لرقابة القضاء، وقابلة للطعن بمختلف أوجه الإلغاء (الاختصاص، الشكل، السبب، الغاية، المحل)

ومع أفول هذا النوع من القرارات ـ القرارات التقديرية ـ ظهر ما يسمى بالسلطة التقديرية

وبذلك أصبحت سلطة الإدارة التقديرية تثبت جزئيا بالنسبة لعنصر أو أكثر من العناصر المكونة للتصرف الإداري.

ثالثا: من حيث السعة والضيق.

وفي الأخير، فإنّ مسألة سعة وضيق نظرية السلطة التقديرية في الفقه الإسلامي والقضاء الفرنسي تتناسب مع الحقل الذي تشغله فيهما

ومن خلال العرض السابق نخلص إلى أنّ نظرية السلطة التقديرية في

• القضاء الإداري الفرنسي من وجهة نظر أي رأي قيل في حقيقتها تأسيسا وتأصيلا لا تملأ محيط الإباحة في الفقه الإسلامي، وما أضيف إليها من بعض أنواع الواجب.

المراجـــع

- أبو زهرة محمد، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي طبعة الفكر العربي مصر
- الأسنوي جمال الدين عبد الرحيم ، نهاية السول في شرح منهاج الوصول طبعة المطبعة السلفية ١٣٤٣هـ.
- ابن الحاجب عثمان بن عمر ، مختصر المنتهى دار الكتب العلمية بيروت ١٣٩٨هـ.
- الحسيني محمد أمين ، تيسير التحرير مطبعة مصطفى بابي الحلبي ط(١) سنة ١٣٥٠هـ.
- الرازي محمد بن عمر ، المحصول تحقيق طه جابر العلواني مطابع جامعة الإمام ط(١) ١٤٠٠هـ.
- الدريني فتحي ، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده مطابع جامعة دمشق ط(١)
- الزبيدي محمد مرتضى الحسيني ، تاج العروس من جواهر القاموس المطبعة الخيرية مصر ط(١) ١٣٠٦هـ.
- الزيلعي عبد بن يوسف ، تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق مطبعة بابي الحلبي
- سامي جمال ، الرقابة على أعمال الإدارة مطبعة دار النهضة ط(١) ١٩٧٦م
- سعيد الحكيم ، الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم المعاصرة مطبعة دار الفكر العربي القاهرة ط(٢) سنة ١٩٨٧م.

ـ الخرشي محمد بن عبد الله ، شرح مختصر خليل دار صادر بيروت .
ـ الطماوي محمد سليمان ، النظرية العامة للقرارات الإدارية مطبعة دار الفكر .
نظرية التعسف في استعمال الحق مطبعة دار النهضة العربية ط(١) .
ـ ابن عبد الشكور محب الله ، فواتح الرحموت شرح مسلم الثبوت االمطبعة الأميرية بولاق ط(١) .
ـ عصام عبد الوهاب البرزنجي ، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية رسالة دكتوراه بكلية الحقوق جامعة القاهرة ١٩٧١م .
ـ جريشة محمد علي ، المشروعية الإسلامية العليا مكتبة وهبة القاهرة ط(١) ١٣٩٦هـ .
ـ الغزالي محمد بن محمد ، المستصفى من علم الأصول المطبعة الأميرية بولاق الطبعة الأولى .
ـ ابن فارس أحمد ، معجم مقاييس اللغة دار إحياء الكتب العربية ط(١) ١٣٦٨هـ .
ـ ابن فرحون إبراهيم بن علي ، الديباج المذهب في معرفة أعيان علماء المذهب ت محمد أبو النور دار التراث القاهرة .
ـ الفيروزآبادي محمد بن يعقوب ، القاموس المحيط المطبعة الحسينية ١٩١٣م .
ـ الفيومي أحمد ، المصباح المنير مطبعة دار الفكر بيروت .
ـ ابن قدامة عبد الله بن محمد المغني ، المغني مكتبة الرياض الحديثة .
ـ ابن القيم محمد بن أبي بكر ، إعلام الموقعين عن رب العالمين ، المكتبة التجارية الكبرى مصر ١٩٥٥م .

الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، مطبعة السنة محمدية ١٩٥٣م
- مخلوف محمد بن محمد ، شجرة النور الزكية المطبعة السلفية القاهرة سنة ١٣٤٩هـ.
- محسن خليل، القضاء الإداري ورقابته لأعمال الإدارة ط(١) ١٩٦٢م
- محمد سلام مدكور، مناهج الاجتهاد في الفقه الإسلامي، جامعة الكويت، ١٤٠٢هـ.
نظرية الإباحة عند الإصوليين دار النهضة طبعة ١٩٦٩م
- وصفي مصطفى كمال، مصنفة النظم الإسلامية معهد الدراسات الإسلامية ط(١) ١٣٩٤هـ.
- ابن منظور، لسان العرب دار صادر، بيروت ١٩٥٦م
- ابن النجار محمد بن أحمد الفتوحي، شرح الكوكب المنير ت الزحيلي ونزيه حماد، جامعة أم القرى ط(١) ١٤٠٠هـ.
- أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم، الخراج المطبعة السلفية
- إسماعيل عمر نبيل، سلطة القاضي التقديرية مطبعة الجامعات ط(١) سنة ١٩٧٦م
- البيهقي. أحمد بن الحسين أبو بكر، السنن الكبرى، طبعة مجلس دائرة المعارف النظامية، الهند ط(١)، ١٣٤٤هـ.
- ابن تيمية ، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، مطبعة الرياض الحديثة
- الحاكم محمد بن عبد الله النيسابوري، المستدرك على الصحيحين، مطبعة النصر الحديثة، الرياض

ـ أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، كتاب السنن، ت عبيد الدعاس، ومعه معالم السنن، دار القلم.

ـ الذهبي، محمد بن أحمد بن عثمان، تلخيص المستدرك، مطبعة النصر الحديثة، بهامش المستدرك.

ـ السبكي: عبد الوهاب بن علي، طبقات الشافيعة الكبرى، مطبعة الكتب العلمية

ـ طعيمة الجرف، القانون الإداري، دراسة مقارنة في تنظيم ونشاط الإدارة العامة ١٩٦٣م.

مبدأ المشروعية وخضوع الدولة للقانون طبع سنة ١٩٦٣م.

ـ فؤاد العطار، القضاء الإداري، دراسة مقارنة لأصول رقابة القضاء على أعمال الإدارة وعمالها ومدى تطبيقها في القانون الوضعي ط (٦)، ١٩٦٦ ـ ١٩٦٧م

ـ القرافي: أحمد بن إدريس: الفروق، دار إحياء الكتاب العربي، ط (١) ١٣٤٦هـ.

الأحكام في تمييز الفتاوى من الأحكام . مطبعة الأنوار، ت: الشيخ عبد الفتاح أبو غدة، ١٤٠١هـ.

الأجور والحوافز وآثارها على رفع فاعلية الأداء
دراسة مقارنة بين الفكر الإداري الإسلامي والغربي

أ. د. فضل الله علي فضل الله(*)

مقدمـــة

يتعاظم الاهتمام في الفكر الإداري الحديث بنظم الحوافز لأنها تمثل المحور الرئيس لنشاط الإنسان، فالإنسان ينزع إلى تعظيم منفعته من أي عمل يقوم به، ويترجم هذه المنفعة إما في شكل أرقام حسابية (الراتب) أو ثواب مؤجل (الأجر بمفهومه القرآني)، لذلك تتحدد خيارات الإنسان وفق منظومة الأجر والثواب فتوجه سلوكه الإداري وتلون نشاطه فلا يدخل في أي نشاط إلا إذا كان هناك نفع كبير الفائدة، وقديماً قال الشاعر:

كل نهر لا ارتـواء به		لا أبالي سال أم نضبا
وكل نجم لا اهتداء به		لا أبالي لاح أم غربا

تفريعاً على ما سبق، تزيد قيمة العمل عند الإنسان طرداً مع حجم الحوافز بمفهومها الواسع والأجر بمفهومه الاصطلاحي. وللتدليل

(*) أستاذ الإدارة العامة، معهد الدراسات العليا بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

على أهمية نظم الحوافز فقد وردت كلمة الأجر باشتقاقاتها المختلفة في القرآن أكثر من مائة وخمسين مرة[١].

ولما كان الأجر والحافز يمثل بؤرة اهتمام المنظرين والممارسين في حقل الإدارة وإن مفاعلاته في بيئة العمل تؤثر على مستوى النجاح والانجاز وأساليب الإداء، فإن هذه الدراسة عنيت بتسليط الضوء على أهمية الأجر والحافز وعلاقة كل من المتغيرين بالأداء.

تجيب الدراسة على عدد من التساؤلات نلخصها في سؤال رئيس: ما أثر الأجور والحوافز على الأداء؟ ويتفرع من هذا السؤال عدد من الأسئلة نلخصها في الآتي:

- هل تختلف نظم الحوافز والأجور بين الفكر الإداري الإسلامي والفكر الغربي؟
- إذا كانت الإجابة بنعم ما السمات الرئيسة لأنظمة الأجور في الفكر الإداري الإسلامي والفكر الإداري الغربي؟
- ما القضايا التي تثار والموضوعات التي تناقش في كلا المجالين؟
- هل هناك مكان للتقابل والتجاذب والتنافر؟
- ما الإطار الابستمولوجي (المعرفي) لنظرية الأجور والحوافز في الإسلام؟ وهل يختلف عن الإطار الابسمولوجي لنظرية الأجور والحوافز في الفكر الغربي؟

---

(١) محمد فارس بركات، المرشد إلى آيات القرآن الكريم، (بيروت: دار قتيبة، ١٩٨٥م-١٤٠٥هـ)، ص ٩-١٠.

منهجية الدراسة:

يجسد موضوع هذه الدراسة ما يطلق عليه بدارجة العصر الصراع الحضاري بين أنظمة إدارية واجتماعية تتعايش أو تتنافس أو في بعض الأحيان تتصارع لإثبات وجودها في محيط العمل، تكيف السلوك الإداري في بيئات عمل ذات خصوصيات ثقافية تحدد هذه الخصوصيات الثقافية الهوية للنظام الإداري، مدخلاته ومخرجاته

تعايش وتنافس وصراع يفرز سلوكاً إدارياً تتداخل حلقاته، يتعقب الفرد فيؤثر في قيم العمل ويتعقب التنظيم ويؤثر في أسلوب الأداء. يحدث في أجمل صوره تلاقح حضارتين تثري تجربة الفرد وتجربة التنظيم، كما ينتج في أقبح صوره صراع حضارتين يحدث تضارباً في القيم وازدواجية في السلوك

يعتمل هذا التداخل في نفس الفرد فيخلق نموذجاً جديداً للانسان A New model of man يتقاطب مع ما تعارفنا عليه في الأدب الإداري، ليس هو بالطبع الإنسان ذو العقلانية المطلقة، كماورد في طروحات هيربرت ساريمون، وليس هو الإنسان الذي يسعى لتحقيق ذاته، كماورد في كتابات كريس أرجريس، وليس هو الإنسان المثالي الذي يتخلق بالقرآن كما ورد في صفات النبي صلى الله عليه وسلم، وإنما نموذج يتخلق من شتات هذه النماذج

المنهج الذي نستخدمه لاستيضاح هذه النماذج يجمع بين المنهج التاريخي والمنهج المقارن

يسعفنا المنهج التاريخي بتقديم صور لممارسات إدارية تمت في بيئات إسلامية وبيئات غربية في سقف زمني يمتد إلى أربعة عشر قرناً هي عمر

النموذج الإسلامي، وقرين من الزمان هي عمر النموذج الرأسمالي الغربي، كما يسعفنا المنهج المقارن بمقابلة أنظمة لها فلسفتها الخاصه ورؤيتها للإنسان والكون، ووظيفة الإنسان في الكون، ورؤية للوظيفة العامة. هل هي تكليف أم تشريف، أم هي وسيلة للحراك الاجتماعي والشهرة وتحقيق الذات، أم هي وسيلة للتقرب لله؟ يساعدنا النموذج المقارن بعقد مقارنات بين نموذج الإنسان في الفكر الإداري الغربي، كيف تتحدد حاجاته، وكيف تلبي هذه الحاجات؟ كيف يحدد الأجر وكيف يقيم الجهد؟ هل يحدد الأجر وفقاً لتلبية حاجات الموظف الأساسية؟

يقدم المنهج المقارن أدوات قياس يمكن الإهتداء بها لمقارنة أنظمة الحوافز بين فكر يثمن الإنسان «الصالح» وفقاً لهدي الآية ﴿والعصر إن الإنسان لفي خسر إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات﴾[1] وفكر يثمن الإنسان الذي يهرول نحو الفرصة، الصاعد إلى أعلى دائماً Upward Mobile والذي يهتدي بالمقولة «دعه يعمل، دعه يمر».

المقارنة بين النظامين هي مادة هذه الورقة، الغرض من عقد هذه المقارنة هو وضع نموذج للإنسان في الفكر الإداري الإسلامي

تقسيم الدراسة:

تنقسم الدراسة إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول نظم الأجور والحوافز في الفكر الإداري الإسلامي، كما يتناول المبحث الثاني نظم الأجور والحوافز في الفكر الإداري الغربي.

---

(١) سورة العصر، الآيات ١ ـ ٣.

المبحث الأول. الأجور والحوافز في الإسلام وأثرها في رفع فاعلية الأداء

نظرية الأجور في الإسلام.

تقوم نظريةالأجور في الإسلام على عدد من المفاهيم نجملها في الإجارة والتعاقد والتكافؤ والتراضي والإباحة والعدل

الإجارة هي عقد على منفعة مباحة معلومة مقصودة قابلة للبذل والإباحة مع بقاء العين المستأجرة بعوض معلوم وضعاً[1]

المنفعة المباحة كل عمل مسموح به شرعاً يحقق مصلحة المتعاقدين، فإذا كان العقد يحقق منفعة أومصلحة طرف واحد أعتبر سخرة وهي حرام، وإذا كان التعاقد على فعل محرم مثل السرقة أو القتل أو الايقاع بالآخرين، يكون حكمه حكم الفعل المحرم وهو عقد باطل شرعاً، وإذا وقع التعاقد تحت إكراه يبطل عقد الإكراه شرعاً وهو حمل الإنسان على فعل الامتناع عنه قهراً، والإكراه مسقط للتصرفات القولية كالعقود والفسوخ

لا تتحقق صحة عقد العمل إلا إذا توفر شرطان في المتعاقدين أولهما الأهلية، فلا يصح من محجور أو مجنون، وثانيهما الاختيار، فالاكراه يسقط الاختيار وكل ما لحق ذلك من تكليف فقد أتي عمر بامرأة لقيها راعي بفلاة من الأرض وهي عطشى فاستسقته فأبي أن يسقيها إلا أن تتركه فيقع عليها، فناشدته بالله فأبى، فلما بلغت جهدها أمكنته فدرأ عمر عنها الحد بالضرورة[2]

---

(١) محمد رواس قلعة جي، موسوعة فقه عمر بن الخطاب، الكويت مكتبة الفلاح، ١٩٨١، ص ١٥.

(٢) مصنف عبدالرزاق ٧/ ٤٠٧ وسنن البيهقي ٨/ ٢٣٦ والمغني ١/ ١٨٧

فإذا لم ترتب المسئولية على الإكراه في الزنا والسرقة فمن باب أولى أن لا ترتب على عقد العمل، فقد ندب عمر الناس مرة وحثهم على قتال أهل العراق فلم يقم أحد، ثم ندبهم في اليوم الثاني فلم يقم أحد، ثم ندبهم في اليوم الثالث وهكذا ثلاثة أيام. فلما كان اليوم الرابع كان أول من انتدب أبو عبيدة بن مسعود الثقفي، ثم تتابع الناس، فأمَّر على الجميع أبا عبيدة وهو لذلك أهل. ولم يكن صحابياً، فقيل لعمر: هلا أمرت عليهم رجلاً من الصحابة؟ فقال إنما أومرّ عليهم من استجاب[1].

يشترط في المنفعة أن تكون منفعة مستقومة محسوس نفعها كالذي يستأجر مهندساً أو بناءً لبناء منزله أو الذي يستأجر داراً أو مركبة يركبها، وهنا يصح بذل الأجر المالي في سبيلها لأن نفعها محسوس ومشروع، ومن المنافع غير المستقومة التي لا يصح عقد الإجارة عليها هي الدجل والسحر. ومن شروط المنفعة بذل جهد غير تافه لأدائها ويدخل في ذلك الزراعة والصناعة وحفظ الأمن والوظائف الإدارية ومهام الدفاع والقضاء وانتاج السلع والخدمات وكل ما يدخل في إطار النشاطات الأولية أو الثانوية.

المنفعة المباحة المعلومة هي التي يكون عوضها معلوماً ومثمناً بوحدات حسابية أو عينية، والأساس في تثمين الأجر هو الجهد المبذول وسد الحاجة وفقاً لتكلفة الحياة وغلاء المعيشة. وتشمل الطعام والكسوة والدابة والسكن والنفقة على القتال. قال الرسول ﷺ «من كان لنا عاملاً فيتخذ مسكناً، ولم يكن له زوج فليتخذ زوجاً ومن لم يجد خادماً فليتخذ خادماً ومن لم يكن له دابة فليتخذ دابة» وأجاز التفاضل والتمايز في الأجر بناء على الجهد المبذول وحجم الحاجة فقد بعث عمر عمار بن ياسر وعبدالله بن مسعود

(١) انظر عباس محمود العقاد، عبقرية عمر، بيروت.

وعثمان بن حنيف إلى الكوفة فجعل عماراً على الصلاة والقتال وجعل عبدالله على القضاء وبيت المال وجعل عثمان على مساحة الأرض وجعل لهم كل يوم شاة، نصفها وسواقطها على عمار وهو يقوم بمهام ما يعرف اليوم بوزارة الشئون الدينية والدفاع، وربعها لعبدالله وهو يقوم بمهام ما يعرف بوزارة العدل والمالية، وربعها لابن حنيف ويقوم بمهام وزارة الزراعة، ثم قال «أنزلتكم ونفسي من هذا المال كوالي اليتيم من كان غنياً فليستعفف ومن كان فقيراً فليأكل بالمعروف»[1] تفريعاً على ما سبق طرحت نظرية الأجور في الإسلام أربعة أركان لنظم الأجور

١ ـ المتعاقدان :

وهما طرفان، المستأجر والمؤجر ويمكن أن يكونا شخصين حقيقيين «أحمد وحمزة» أو شخصين اعتباريين «وزارة التربية والتعليم وأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية» يفترض في المتعاقدين الرشد والعقلانية الرشد يعني استبصار المقدمات والنتائج والقدرة على التمييز وتعظيم المنفعة لا يتحقق تعظيم المنفعة إلا في إطار حرية الاختيار استنبطت هذه الحرية من وحي الآية ﴿لا إكراه في الدين قد تبيّن الرشد من الغى﴾[2]

وردت حرية الاختيار في نظرية الأجر الإسلامية قبل مفهوم «دعه يعمل دعه يمر» الذي ارتبط بحرية العمل في النظرية الرأسمالية

٢ ـ العقد

العقد في الفقه الإسلامي هو شريعة المتعاقدين وهو ملزم قانوناً يتم بصيغة الإيجاب والقبول يحدد العقد حجم العمل الذي يتعين على الأجير

---

(١) رواه أبو داود

(٢) البقرة، آية ٢٥٦

أداؤه وقيمة الأجر، ويتم ذلك وفق قاعدة عرفها الإقتصاد الإسلامي . . . على الفور لا على التراخي كقول الرسول ﷺ «اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»[1] وكقوله «اخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا تكلفوهم مما لا يطيقون فإن كلفتموهم فأعينوهم»[2].

٣ ـ الأجر :

الأجر، بناءً على ما سبق له مفهومان مفهوم إقتصادي يبني على أساس الجهد المبذول كما رأينا في ما ناله عمار بن ياسر وصحبه، ومفهوم اجتماعي يتوقف على منزلة الأجير وإسهاماته في رفع راية الإسلام وسبقه وقربه من رسول الله. وقد أثار المفهوم الاجتماعي للأجر جدلاً طويلاً بين أبي بكر وعمر وعلي. فقد كان عمر يرى التفضيل في الأجر على أساس السابقة والقرب من رسول الله صلى الله عليه وسلم بينما يرى أبو بكر وعلي خلاف ذلك. ويروى أن عمر احتج لدى أبي بكر حينما ساوى بين الناس في العطاء قائلاً ياخليفة رسول الله أتجعل الذين جاهدوا في سبيل الله بأموالهم وأنفسهم وهجروا ديارهم كمن دخل في الإسلام كرهاً؟ فقال أبوبكر : إنما عملوا لله، وإنما أجورهم على الله، وإنما الدنيا بلاغ»[3].

إعتمد عمر قاعدتين لتحديد الأجر على النحو التالي :

أ ـ القاعدة الأولى : القدم في الإسلام وهي تعكس مستوى البلاء في رفع راية الإسلام مستنداً على الآية ﴿السابقون السابقون أولائك المقربون﴾ فقسم المسلمين إلى أربع طبقات. الطبقة الأولى أهل بدر وهم فصلان :

(١) صحيح البخاري وابن ماجه.

(٢) متفق عليه.

(٣) محمود رواس، مرجع سابق، ص ٣٧.

المهاجرون أولاً والأنصار ثانياً فرض للمهاجرين خمسة آلاف درهم وللثانية أربعة آلاف درهم والطبقة الثانية هي طبقة المهاجرين الذين اشتركوا في الغزوات التي تلت بدراً فرض لهم أربعة آلاف درهم والطبقة الثالثة هي طبقة الأنصار الذين لم يشتركوا في بدر وشاركوا في ما تلاها وفرض لهم ثلاثة آلاف درهم والطبقة الرابعة طبقة الذين شهدوا الحديبية وفتح مكة وفرض لكل واحد ألفي درهم، والطبقة الخامسة طبقة الذين اشتركوا في القادسية واليرموك وجعل لكل واحد منهم ألف وخمسمائة درهم

ب ـ القاعدة الثانية الحاجة تحدد الحاجة حجم الإنفاق ولما كانت نظرية الأجور في الإسلام تنشأ على الجهد المبذول ومستوى الإنفاق فقد حسمت الجدل القائم بين الأنظمة المعاصرة بالتوفيق بين مبدأ «لكل حسب جهده وللجميع حسب حاجته»[1]

وقد رأينا كيف كان عطاء عمر متفاوتاً بين الأمراء ـ عمار بن ياسر ـ والقضاه ـ عبدالله بن مسعود ـ لأن ضيوف الأمير أكثر من ضيوف القاضي، وقد لخص عمر هذه المبادئ في مقولته المشهورة «ما أنا أحق بهذا الفيء منكم، وما أحد منا أحق به من أحد، إلا انا على منازلنا من كتاب الله، وقسمة رسوله، والرجل وقدمه، والرجل وبلاؤه، والرجل وعياله، والرجل وحاجته»[2]

(1)Fadlalla Ali Fadlalla, "Sudan A Quest for a Model:A Critique of the Capitalist,Communist,Nasserite and Conglomerate Models "A Doctoral dessertation, University of Southern California, 1978, Chapter 2 and 3, pp 10 - 83.

(٢) أخرجه أبو داود في الخراج والأمام أحمد في المسند

استخدم أمير المؤمنين عمر بن الخطاب منهجاً تجريبياً علمياً في تحديد الحاجة فاستشار ابن قاطور قائلاً أخبرني ما يكفي الرجل من القوت في الشهر واليوم؟ فأتى بالمدي والقسط فقال يكفيه هذان المديان في الشهر، يعني من الحنطة ـ فأمر عمر بمديين من قمح فطحنا ثم عجنا، ثم خبزا ثم أدمهما بقسطين زيتاً ثم جلب عليهما ثلاثين رجلاً فكان كفاية شبعهم ـ غذاءً وعشاءً ـ ثم أخذ عمر المدى بيمينه والقسط بيساره ثم قال «اللهم لا أحل لأحد أن ينقصهما من بعدى» فقال إني فرضت لكل نفس مسلمة في كل شهر مدي حنطة وقسطي خل وقسطي زيت. فقال رجل وللعبيد؟ قال عمر وللعبيد[1].

٤ ـ الأداء والفعالية :

هل يحقق الراتب المناسب وحده الدافعية للعمل؟ وهل يحقق الأداء الفعال؟ هل تحل الرواتب العالية مشاكل التنظيمات الاقتصادية التي تبني فلسفتها على تعظيم الربحية أو تقديم الخدمات الاجتماعية؟ هل يحل الراتب المجزي مشكلة التسيب والروح المعنوية الهابطة والاستثمار غير المرشد وسياسات التسويق التي تعتمد على العشوائية؟ هل يحل الراتب افرازات العمالة الزائدة أو غير المدربة ونوعية الإنتاج وجودته ومشكلة الإتجاهات السلبية والمهارات؟ أي هل يعالج الراتب مشاكل فعالية الأداء للموظف في المنظمة التي تنتج سلعاً . . مطابع الكتاب التجارية أو خدمات في المؤسسة التي تقدم خدمة اجتماعية مثل رجال الدفاع المدني؟ .

عنت نظرية الإدارة في الإسلام بهذه التساؤلات فوضعت قواعد

(١) أنظر محمد رواسي، مرجع سابق، ص ٥٤٠ .

أخلاقية للمهنة واعتبرت المهنة أمانة لقول الرسول ﷺ «إنها أمانة وأنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها» حقها يعني السلوك الرفيع والأداء المتميز والجودة والإتقان وفقاً للهدي النبوي «إن اللّه يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه»[1] . ومن أخذ أجراً طالبه اللّه بالعمل

السلوك الرفيع والأداء المتميز والإتقان لا تتحقق إلا إذا توفرت شروط الإجارة وهي القوة والأمانة التي وردت في الآية ﴿قالت أحداهما يأبت استاجره أن خير من استأجرت القوي الأمين﴾[2]

القوة المقصودة هي القدرة على تحمل المسئولية والأهلية للنهوض بمستوى عال للأداء والكفاءة في الإنجاز في غياب هذه الصفات مترادفات القوة . . تصبح الوظيفة عرجاء ناقصة لا الراتب وحده ولا الحوافز الوظيفية الأخرى وحدها تحقق الفاعلية في الأداء قد يرتفع الراتب وتتفاقم مشكلة التسيب ، وقد تزيد بقية الحوافز المادية فلا ترتفع الروح المعنوية ، بل قد تكون هذه الحوافز نفسها مدعاة لتوالد عدد من الإتجاهات السلبية مثل البطر والكبرياء ، وقد أشرنا في موقع آخر في معرض تفسيرنا للآية ﴿إن الإنسان ليطغى إن رآه استغنى﴾ .

القوة إذن هي مجمل صفات ترتبط بالفاعلية في أداء الوظيفة هذا هو المعنى الذي ذهب إليه الرسول ﷺ في رده على الصحابي الجليل أبي ذر الغفاري الذي توفر فيه أحد الشرطين ـ الأمانة ـ فقال فيه الرسول «ما اقلت الغبراء ، ولا أظلت الخضراء أصدق لهجة من أبي ذر»[3] حينما طلب الإمارة

(١) رواه أبو يعلي والعسكري وغيرهما عن عائشة .

(٢) سورة القصص ، آية ٢٦

(٣) خالد محمد خالد ، رجال حول الرسول ، «بيروت دار الفكر» ص ٦٥

فقال «إنك ضعيف، وإنها أمانة، إنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها»[١].

إذن كانت الفاعلية شرطاً أساسياً لتقلد المناصب. هذه حقيقة يعرفها المسلمون بالبديهة، عقد الرسول ﷺ لواء جيش مؤتة والذي يتألف من ثلاثة آلاف مجاهد إلى زيد بن حارثة فإن أصيب فجعفر بن أبي طالب فإن أصيب فعبدالله بن رواحة، فإن أصيب فليرتض المسلمون بينهم رجلاً فيجعلوه عليهم. لما أستشهد ثلاثتهم دبر المسلمون أمر الرئاسة بوحي البديهة ونور العقيدة التي تهدى إلى المصلحة الكبرى. أخذ اللواء ثابت بن أقرم من بني العجلان ونادى في أصحابه «يا معشر المسلمين اصطلحوا على رجل منكم» قالوا «أنت» قال «لا ما أنا بفاعل»[٢]. فأتفقت الكلمة على خالد بن الوليد وهو حديث عهد بالإسلام. وما ذلك إلا لفاعليته ومعرفته بفنون القتال وقدراته المتميزة في مجال التخطيط والتنسيق الحربي والاقتحام، فكان سهماً أصاب محله. لهذه الأسباب ولغيرها أمره أمير المؤمنين ابوبكر الصديق على جيش الردة ووجهه لمحاربة طليحة بن خويلد. خلا أبوبكر بخالد ليلقنه درساً في الفاعلية العسكرية والإدارية بما يعرف اليوم بسمنارات تأهيل القيادة فنصحه قائلاً «عليك بتقوى الله وإيثاره على سواه، والجهاد في سبيله والرفق بمن معك من رعيتك، فإن معك أصحاب رسول الله ﷺ وأهل السابقة من المهاجرين والأنصار فشاورهم فيما نزل بك ثم لا تخالفهم. فإذا دخلت أرض العدو فكن بعيداً عن الحملة فإني لا آمن عليك الجولة، واستظهر

---

(١) أنظر منير الغضبان، أبوذر الغفاري: الزاهد المجاهد، «بيروت: دار العربية للطباعة والنشر، ١٩٧٠»، ص ٥٦.

(٢) عباس محمود العقاد، عبقرية خالد، (بيروت: المكتبة العصرية)، ص ٥٩

بالزاد وسر بالادلاء، وقدم أمامك الطلائع ترتد لك المنازل، وسر أصحابك على تعبئة جيدة، وأحرص على الموت توهب لك الحياة، ولا تقاتل بمجروح فإنه بعضه ليس منه، واحترس من البيات فإن في العرب غرة، وأقلل من الكلام وأقبل من الناس علانيتهم، وكلهم إلى الله في سريرتهم، وإذا أتيت داراً فأقحم فإذا سمعت آذاناً ورأيت مصلياً أمسك حتى تسألهم عن الذين بقموا ومنعوا الصدقة فإن لم تسمح آذانا ولم تر مصلياً فشد الغارة فأقتل وأحرق كل من ترك واحدة من الخمس»[1]

تلك كانت عبقرية ابوبكر مجسدة في فعاليته الإدارية، كان كما يقول العقاد يعتصم بالإيمان حتى يقال لم يدع مزيداً للحيلة والتدبير، ويعتصم بالحيلة والتدبير حتى يقال لم يدع مزيداً للايمان[2]، وتلك كانت فاعلية خالد التي دفعته للصفوف الأمامية في وقت يعد قياسياً بكل المعايير، عقد له اللواء في جيش يصطحب فيه صحابة رسول الله من الأنصار والمهاجرين وأهل السابقة وأبكار بدر

كان خالد سيفاً سله الله للمشركين، قال فيه رسول الله ﷺ«ثم أخذ الراية سيف من سيوف الله ففتح الله على يديه» كانت هذه الجملة الحافز الحقيقي الذي توج كل انتصارات خالد، بل كل أعماله حتى حينما نحي من القيادة تحت إمرة عمر بن الخطاب خوف افتتان الناس به وبفاعليته، بل حتى وهو يلفظ أنفاسه الأخيرة، كان يقول «لقد شهدت كذا، وكذا زحفاً، وما في جسدي موضع إلا فيه ضربة سيف أو طعنة من رمح أو رمية سهم

(١) خالد محمد خالد، مرجع سابق، ص ص ٨٧ـ٨٨

(٢) المرجع السابق، ص ٨٥

. . ثم ها آنذا أموت على فراشي حتف أنفي كما يموت البعير، فلا نامت أعين الجبناء»[١].

مثل آخر ناطق بالفاعلية، هذه المرة في مجال الأمن والاستخبارات العسكرية ترتبط بحافز يحرك دوافع المسلم وهو العقيدة، انتدب الرسول ﷺ حذيفة بن اليمان في مهمة استخبارية في غزوة الخندق ليجمع معلومات عن جيش الأعداء، عدته وعتاده وتحركاته واستراتيجياته وحلفائه وآخر تطورات الموقف في معسكر الأعداء. اقتحم حذيفة معسكر الجيش وتسلل إلى الصفوف الأمامية وكانت الريح العاتية قد أطفأت النيران فأتخذ حذيفة موقعه وسط صفوف المحاربين. فخشي أبو سفيان قائد الجيش، أن يفاجئهم الليل بمتسللين من المسلمين فنادى في الجيش «يا معشر قريش لينظر كل منكم جليسه، وليأخذ بيده. فسارع إلى الرجل الذي على يمينه فقال له من أنت؟ قال فلان (وفي رواية معاوية بن أبي سفيان) والتفت إلى الرجل الذي على يساره وقال له من أنت؟ قال فلان بن فلان (وفي رواية عمر بن العاص). فأمن وجوده في الجيش دون أن يكشف سره بفضل ذكائه وسرعة بديهته.

سمع حذيفة أبا سفيان يقول «يا معشر قريش . . إنكم والله ما أصبحتم بدار مقام. لقد هلكت الكراع - أي النخيل . . والخف - أي الإبل . . . وأخلفتنا بنو قريظة . . وبلغنا عنهم الذي نكره . . ولقينا من شدة الريح ما

---

(١) خالد محمد خالد، رجال حول الرسول، مرجع سابق، ص ص ٣٠٦ـ٣٠٧.

تروون ما تطمئن لنا قدر ولا تقوم لنا نار ولا يستمسك لنا بناء فارتحلوا، فاني مرتحل «ثم نهض وبدأ المسير فتبعه المحاربون»[١]

أنجز حذيفة مهمته الاستخبارية بكفاءة عالية، كان واسع الحيلة متنوع الخبرة ذرب اللسان، فطن. أهلته هذه الصفات لأن يكون الأكفأ والأقدر للمهمة التي ندب لأجلها

السؤال الذي يطرح نفسه هنا ما دلالات هذه الأمثلة التي طرحناها، هل تحققت هذه الفعالية بفعل الراتب العالي والفوائد الهامشية Fring Benefits المجزية، أم أن هناك حافزاً آخر أو حوافز أخرى كانت وراء هذه الأسطورة الحضارية؟ ما هذه الحوافز وما آثارها على رفع فاعلية الجندي المسلم؟

الراتب العالي والفوائد الهامشية المجزية لم تعالج مشكلة التسيب في جيش الفرس المرفه، ولم تحل مشكلة الروح المعنوية الهابطة في جيش الروم المنعم أو الاتجاهات السلبية في جيوش أثرياء البادية الذين تجمعوا في غزوة الأحزاب وبدر للدفاع عن امتيازاتهم الاجتماعية والاقتصادية التي هددها النظام الإسلامي الجديد

العقيدة: الدعامة الأولى لربط الحافز بفاعلية الأداء.

العقيدة لغة ما عقد عليه القلب والضمير، ما تدين به الإنسان واعتقده[٢] والعقيدة الإسلامية هي اعتقاد المسلم بالله رباً وبالإسلام ديناً وبمحمد نبياً وتشمل الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والقدر خيره وشره

(١) خالد محمد خالد، رجال حول الرسول، مرجع سابق، ص ١٩٧ ـ ١٩٨
(٢) المتميز في اللغة والعلوم، مرجع سابق، ص ٥١٩

وبأن للإنسان رسالة في هذه الحياة هي عبادة الله وعمارة الأرض(١). تقع عليه مهمة اعلاء كلمة الله وخلافته في الأرض. العقيدة السليمة تقوم على تسليم الإنسان لربه والإذعان الكامل لأوامره واجتناب نواهيه وأن الله هو الرازق وهو الخالق وهو المحي والمميت، غفور رحيم فعال لما يريد.

إذا كانت العقيدة هي مجموعة من المسلمات (System of Beliefs)، فإن الإنسان الملتزم بعقيدته هو الذي تتحد هذه المسلمات في وعيه فتشكل سلوكه ما ظهر منه وما بطن، تمنحه دفع الحياة بغية الدعم المادي والمعنوي، تجعل لحياته مغزى، يتصل دينه بدنياه، فتشكل تركيبته النفسية ـ حاجاته، تطلعاته دوافعه، حوافزه ـ وفقاً لهذا النسيج.

تتحول العقيدة إلى «منظم Adapter» للتحكم والسيطرة على سلوك الإنسان. السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو إذا كانت العقيدة هي «المنظم» لسلوك الإنسان ما هي الآلية التي تستخدمها لضبط وتنظيم الحافز وربطه بالأداء؟

تستخدم العقيدة عنصر الضبط الداخلي الناجم عن مخافة الله، ابتغاء ثوابه واجتناب عقابه، القدرة على الثواب والعقاب (أي قدرة الله) هي مصدر التحكم الرئيس في سلوك الإنسان. الإنسان بطبعه نزاع إلى تجنب الألم وطلب السعادة وهذه بديهة في النفس البشرية. نجدها حتى في الحيوان. لا نحتاج في اثباتها إلى حمامة وقفص وحبوب وازرة تضرب

(١) انظر: ابراهيم أحمد عمر، «العلم والايمان: مدخل لنظرية المعرفة في الإسلام»، بحث مقدم لمؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية، اللقاء العلمي الرابع، الخرطوم، ١٥ ـ ٢٢ يناير ١٩٨٧م، ص ٤٦ ـ ٤٩.

بمنقار الحمامة أو منبه واستجابة ودعم موجب (ثواب) وسالب (عقاب) وتكيف شرطي (السيطرة على الثواب والعقاب)[١]

الضبط الداخلي هو قوة داخلية توجه سلوكنا في اتجاه محسوب وفق نظام للقيم يتحدد بمعتقدات الإنسان موقع هذه القوة الداخلية هو مركز التحكم والسيطرة في داخل هذا المركز تكمن السيطرة على نظام المكافآت نظام يعمل بآلية تشبه الميزان في دقته، أو هو في واقع أمره ميزان وفق منطوق الآية. ﴿ونضع الموازين القسط ليوم القيامة فلا تظلم نفس شيئاً وان كان مثقال حبة من خردل أتينا بها وكفى بنا حاسبين﴾[٢]

يتحقق ضبط السلوك في الاتجاه المرغوب عن طريق السيطرة على نظام المكافآت واستخدام نظام الحوافز لحشد الجهود في هذا المسار ﴿فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره ومن يعمل مثقال ذرة شراً يره﴾[٣] وفي الحديث «من أمسى كالاً من عمل يده أمسى مغفوراً له»[٤]

إن أنظمة الثواب والعقاب تعتبر وسائل هامة من أجل تحقيق الاذعان[٥] هذه أيضاً إحدى البدهيات التي لا تحتاج لتجارب مختبرية لاثباتها الاذعان هنا هو أحد مترادفات التكيف - التكيف على متطلبات الإنسان ومتطلبات المنظمة السؤال الذي يطرح نفسه هو هل يتحقق هذا

---

(١) الإشارة هنا إلى نظرية المنبه والاستجابة، انظر Stimulous Response Theory W.Jack Duncan, Organization Behavior (Boston: Hougton Mifflin Company, 1978, P. 88.

(٢) سورة الأنبياء، الآية ٤٧

(٣) سورة الزلزلة، الآيتان ٧، ٨.

(٤) رواه أحمد.

(٥) ديفد فرانسيس ومايك وودكوك، القيم التنظيمية، ترجمة عبدالرحمن أحمد هيجان، الرياض مطابع معهد الإدارة العامة، ١٩٩٥م، ص ٨٤

التكيف طواعية واختياراً أم هو أمر قهري يتم عن طريق «القمع الداخلي» الناتج عن اختزان وامتصاص القيم التنظيمية؟

أوضحنا في الصفحات السابقة أن نظرية الحوافز في الإسلام بنت فرضياتها على أساس الإنسان السوي ﴿لقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم﴾[1]. إذا كانت غاية ما يصبو إليه الإنسان السوي هو اشباع حاجاته الروحية (عبادة الله) والمعنوية (عمارة الأرض) والمادية توفير حاجاته الأساسية، وغاية ما يصبو إليه التنظيم هو رفع فاعلية الأداء والاتقان، فإن الهدفين يمكن أن يتحققا بأقل درجة من الصراع بل إن الصراع غير وارد في حالة الرجل السوي الذي رتب حاجاته وفقاً للسلم الثلاثي ـ عبادة الله، عمارة الأرض، تلبية الحاجات الأساسية، إذن متى يحصل الصراع؟ إذا تعارضت قيم الإنسان مع قيم المنظمة التي يعمل فيها، في هذه الحالة هل يمكن أن يحصل الإذعان أو التكيف ابتداءً؟ هل تنجح النظم العقابية في تطوير سلوك الإنسان وضبط هذا السلوك في الاتجاه المرغوب؟

ما هي نظرية الحوافز المثلى التي تصلح للموظف المنضبط والموظف المنفلت؟ لنقف هنا هنيهة لنسمع آخر صيحات نظريات الإدارة الغربية وكيف ردت على هذه الأسئلة ونقارنها بطرح نظرية الحوافز الإسلامية. نأخذ جولة قصيرة مع ديفد فرنسيس ومايك وودكوك في كتابهما «القيم التنظيمية» والذي عرضا فيه حصيلة أبحاثهما على النحو التالي:

«يعتقد كل المديرين الذين سألناهم عدم المساواة بين الأفراد فيما يتعلق بالثواب والعقاب، فهم في مأزق وذلك لأنه من الصعب عليهم أن يتعرفوا أو يحددوا أو يكافئوا الفروق الحقيقية بين الأفراد، فعلى سبيل المثال هناك

---

(١) سورة التين، الآية ٤.

الكثير من الأفراد المحترفين الذين قدموا ثلاثين سنة من الخدمة الممتازة لا يزالون يحتلون المستويات الدنيا من الوظائف ويحصلون على مزايا منخفضة مقارنة ببناتهم اللائي أمضين سبع عشرة سنة فقط في النسخ واللاتي يصنفن ضمن الموظفين أصحاب الياقات البيضاء إن المبدأ واضح ـ من خلال هذا المثال ـ وهو أن المديرين ينبغي أن يعملوا أي شيء في مقدورهم أو استطاعتهم عمله وذلك من أجل أن يحددوا ويكافئوا الأداء العالي »[1]

يجسد هذاالمثال الفشل في إيجاد نظرية عادلة للحوافز تنصف الرجل الذي قضى ثلاثين سنة في الخدمة الممتازة ومازال يقبع في المستويات الدنيا في سلم الوظائف، في مقابل الفتيات اللائي صعدن إلى القمة، لا لشيء إلا لقدرتهن على «الفهلوة» و «معرفة من أين تؤكل الكتوف!!» هذه الحيرة هي طابع مميز في كل الدراسات الحديثة التي تناولت العلاقة بين نظم الحوافز والأداء تنتهي كل هذه الدرسات بعلامات استفهام وتعجب!!

منبع هذه الحيرة أن المديرين لا يعرفون كيف يستخدمون أسلوب العقاب وكيف يستخدمون أسلوب الثواب، وليس هذا فحسب، إنما ينصبون مشانق للمتميزين فيضعونهم في أقفاص وزنزانات صغيرة في قاع الهرم الإداري ويحبسونهم عن الحراك إلى أعلى. مشكلتهم أنهم لا يربطون الحافز بالأداء يقوم الحافز لمن إذن؟ لمن يجيد حذلقة الكلام!! لماذا؟ هل لخطأ في تصور الإنسان للخطأ والصواب، للحق والباطل، للفضيلة والرذيلة، أم لخلل في «المنظم» وجهاز التحكم الذي تحدثنا عنه في الصفحات السابقة، أم لعدم وضوح الرؤية في كل القضايا؟ أم لكل هذه الأسباب مجتمعة؟ ما مرجعية المدير في الحكم مثلاً لمن ضبط راشياً أو مرتشياً؟ كيف يتصرف إزاءه ووفقاً

---

(١) ديفيد فرنسيس ومايك وودكوك، مرجع سابق، ص ٨٤

لأي منهج؟ ما المعايير التي يحاكمه بها؟ هل يختلف أسلوب المدير الغربي عن المدير المسلم في تعامله مع المرتشي؟ ولماذا؟ كيف يعرف المدير المسلم الرشوة؟ وكيف يتعامل معها، وفقاً لأي إطار مرجعي؟

الرشوة عند المدير المسلم هي ما يعطى بشرط الإعانة أي ما يبذل من المال لأجل الحصول على إعانة من شخص آخر. ومن ثم فهي مال يدفع في مقابله قضاء مصلحة ثبت تحريمها بالأدلة القاطعة من الكتاب والسنة والاجماع، وقيل انها الوصول إلى الحاجة بالمصانعة، أي ما يتوصل به الإنسان إلى قضاء حاجاته محاباة من مال أو مداراة أو مداهنة. وقيل هي ما يعطى لإبطال حق أو لإحقاق باطل. أي ما يبذله الراشي للمرتشي للحصول على حكم باطل ينتصر له على الحق أو ليتحصل على ولاية ولو كان بها جديراً، أو يعتدي على أحد بايقاع الظلم عليه طمعاً في الانتقام هي بكلمات أخرى ما يعطيه الشخص لحاكم أو غيره ليحكم له أو يحمله على ما يريد[١].

إن الخطوة الأولى في التعامل مع أية مشكلة هي تعريفها تعريفاً صحيحاً لا لبس فيه ولا غموض. الخطوة الثانية هي ايجاد إطار مرجعي للتعامل معها الإطار المرجعي يمثل نظام القيم والمعتقدات التي توجه تصورات الفرد. مرجعية المسلم هي الكتاب والسنة والاجماع.

السؤال الذي يطرح نفسه هو ماذا قال الكتاب في أمر الرشوة. وكيف يفيد ما قال الله كدلالة توجه تعامل المدير المسلم مع المشكلة قيد النظر. قال الله تعالى ﴿ولا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل وتدلوا بها إلى الحكام لتأكلوا

---

(١) علي بن فايز الجحني، مكافحة جريمة الرشوة في الإسلام، (الرياض: مكتبة المعارف)، ١٤٠٣هـ، ص ١٦

فريقاً من أموال الناس بالإثم وأنتم تعلمون﴾[1] وقال تعالى ﴿يا أيها الذين آمنوا لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل إلا أن تكون تجارة عن تراض منكم﴾[2] وقال جلّ شأنه ﴿سماعون للكذب أكالون للسحت﴾[3]

السؤال الثاني هو ما حكم الرشوة في السنة؟

يجيب على بن فايز الجحني على هذا السؤال في عرض رائع لمصادر التشريع يضع معياراً واضحاً لصور الخطأ والصواب والحق والباطل والفضيلة والرذيلة

عن أبي هريرة وأبي داود عن ابن عمر رضي الله عنهم أن رسول الله ﷺ قال «لعن الله الراشي والمرتشي في الحكم» وقال «لعن الله الآكل والمطعم للرشوة»[4] وعن ثوبان أنه قال «لعن رسول الله الراشي والمرتشي والرائش» الرائش هو الذي يسعى بين الراشي والمرتشي وفي الحديث «من استعملناه على عمل فرزقناه رزقاً ومنحناه راتباً فما أخذه بعد ذلك فهو غلول»[5]

السؤال الثالث ما رأي الاجماع في الرشوة؟

اتفق الصحابة والتابعون ومن بعدهم على تحريم الرشوة أخذاً وبذلاً وتوسطاً ولم يعرف لأحد خلاف في ذلك والخلاف في ملابسات الرشوة من ظروف اضطرارية تعلق فيها إرادة الإنسان[6]

ماذا قدم الإطار المرجعي للمدير المسلم ليساعده في اتخاذ القرار الصائب؟ هل اكتفى بتعريف المشكلة وتأطيرها؟ لا هل اكتفى فقط ببيان حكمها؟ لا . هل اكتفى فقط بتحديد أساليب العقاب؟ لا

(١) سورة البقرة الآية ١٨٨
(٢) سورة النساء الآية ٢٩ .
(٣) سورة المائدة . الآية ٤٢
(٤) أخرجه الترمذي وأحمد بن حيان
(٥) أخرجه أبو داود
(٦) انظر علي فايز الجحني ، مرجع سابق ، ص ٢٧

عرف المشلكة وأطرها وبين حكمها وحدد أساليب مكافحتها ورسم خارطة للرجل المسلم تحدد خطاه في كل الأمور المشتبهات، «الحلال بيّن والحرام بيّن وبينهما أمور مشتبهات»، أمر الإنسان أن يعتصم بالحق وبصالح الأعمال فقال تعالى ﴿والعصر إن الإنسان لفي خسر إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصو بالحق وتواصوا بالصبر﴾[1]

لذلك لا مجال لأن نقول «نحن . . المديرين في مأزق . . لأنه من الصعب علينا أن نتعرف أو نحدد أو نكافيء الفروق الحقيقية بين الأفراد المحترفين الذين قدموا ثلاثين سنة من الخدمة الممتازة والفهلويات اللائي قضين ١٧ سنة فهلوة».

الاعتبار: الدعامة الثانية لربط الحافز بفاعلية الأداء.

فاعلية الأداء هي المعيار الحقيقي لقياس النجاح الأداء الفعال هو الذي يحقق الانتصارات، كما أن الأداء الفاشل لا يفرز إلا الهزائم المتلاحقة. أول دعائم النجاح هو الانفتاح على تجارب الآخرين. القائد الناجح هو الذي يجدد نفسه من خلال الاتصال بالناجحين، مستودع الخبرة، مظنة الإبداع، القادرين على الإسهام من أهل الرؤية الصائبة كان أبو بكر إذا أشكل عليه أمر ولم يجد بيانه في الكتاب أو السنة يذهب إلى السوق فينادي في أصحاب رسول الله ﷺ يطلب الفتوى، كان كل يجتهد بما رآه وعرفه فيهتدي أبو بكر إلى القول الفصل والقرار السليم. كان دائماً يحرص على مجالسة الموهوبين القادرين على طرح الوجه الآخر من القضية. مفتاح شخصيته أنه كان يملك مقدرة عالية على احتمال الخلاف في وجهات النظر،

---

(١) سورة العصر.

بل كان يشجع الرأي الآخر ويوقر أصحابه وقد سجل التاريخ موقفاً رائعاً وجدلاً فقهياً متميزاً حول موضوع الردة بينه وبين عمر[1] الاعتبار للرأي الآخر، كان حافزاً قوياً للمشاركة، أهم نتائجه تصويب القرار وتحقيق النجاح ورفع فاعلية الأداء

أهم سمات هذه الفعالية ممارسة النقد الذاتي هذا النقد الذي لا يتم إلا في إطار بيئة تنظيمية تكافىء التفكير المتشعب تفشل معظم التنظيمات لأنها تشجع التفكير الامتثالي الذي يروج للتشابه والتماثل التنظيم الفاشل هو الذي يجند كل امكاناته لحماية «عقلية الرئيس»، الرئيس الذي يجمع حوله «شلة الامتثاليين» أو قل الفهلويين إن شئت، الذين ينطقون كلمة نعم بكل اللغات، يجتر ذاته عشرات المراات ويعيش في تجارب مكروره تجعله «يعيش أبداً بين الحفر»

كان خليفة وأمير المؤمنين عمر بن الخطاب يمارس النقد الذاتي فيقول «أصابت المرأة وأخطأ عمر» كان يشجع التفكير المتشعب والرأي الناقد فيقول «لا خير فيكم إن لم تقولوها ولا خير فينا إذا لم نسمعها» ويقول أيضاً «رحم الله امرأ أهدى إليّ عيوبي» بل كان يضع اعتباراً خاصاً لمن لا يوافقونه الرأي رفع إليه بعض القوم قتل رجل فجاء أولياء المقتول وقد عفا بعضهم، فقال عمر لابن مسعود ما تقول فقال ابن مسعود أقول انه قد أحرز من القتل، ضرب عمر على كتف ابن مسعود ثم قال كتيف مليء علماً»

كان عمر يحتفظ بأشخاص مرجعيين بكتوف ملئت علماً

(١) للمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع، ارجع فضل الله علي فضل الله، القيادة الإدارية في الإسلام، (الرياض مطابع أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٩٩٧م)، الفصل الثالث

ليهتدي برأيهم. رجال نشأوا على الوضوح والأمانة والصرحة وجبلوا على اسداء الرأي الصحيح وبوعي كامل بمسئولياتهم التاريخية. مجتمع هؤلاء الرجال قيادة مفتوحة لا تعرف الأبواب والمغالق. أفرزت هذه التجربة رجالاً ملتزمين مثل ابن عمر الذي يقول عن نفسه «لقد بايعت رسول الله ﷺ فما نكثت وما بدلت إلى يومي هذا .. وما بايعت صاحب فتنة ولا أيقظت مؤمناً من مرقده» قالت عنه عائشة أم المؤمنين «ما كان أحد يتبع آثار النبي ﷺ في منازله كما كان يتبعه ابن عمر[١]»، قضى ابن عمر كل حياته على هذا النهج مناراً للمسلمين حتى كان صالحهم يدعو «أللهم ابق عبدالله بن عمر ما أبقيتني، كي أقتدي به، فإني لا أعلم أحداً على الأمر الأول غيره»[٢].

صورتان رائعتان للتفكير. تشعب في غير انفلات وامتثال منضبط، ابن عمر وعبدالله بن مسعود كانا عالمين جليلين وقدوتين صالحين، مقال عائشة في ابن عمر ودعوة الرجل الصالح كانت صور رائعة للاعتبار وللأداء الإسلامي الرفيع والفاعلية المتميزة.

رفع رجل من العراق ظلامته إلى أمير المومنين عمر وطلب المحاكمة. كان الخصم في القضية هو أمير المؤمنين عمر نفسه. أخذ الفاروق فرس الرجل صحيحاً سليماً بأجره فحصل له كلل ومرض فأراد عمر رده وأجرته دون ضمان ما وقع له من مرض، لكن الرجل رفض استلامه إلا صحيحاً معافى، وإلا يستلمه كذلك مع الضمان لما حصل، فرفض عمر، فطلب الرجل المحاكمة. استجاب عمر. فاختار العراقي رجلاً يعرفه من سكان

---

(١) خالد محمد خالد، رجال حول الرسول، مرجع سابق، ص ٩٦.
(٢) نفس المرجع، ص ٩٧.

العراق وهو شريح، لكن عمر لا يعرف شريحاً فتوقف حتى رآه واطمأن إليه فحكماه

نظر شريح في القضية وكان الحكم على عمر، لأنه أخذ الفرس سليماً فعليه أن يرده كما أخذه، أو يضمن ما وقع فيه من نقص فاستحسن عمر القضاء وتقبله وارتفع قدر شريح عنده

يقول الدكتور غالب بن عبدالكافي «ولشدة اعجاب الفاروق بشريح وعلمه وصرامته وجرأته عينه في الحال قاضياً على ولاية من أهم الولايات الإسلامية آنذاك (الكوفة) وذهب شريح قاضياً بعد اختباره في قضية أراد الله أن يكون الخليفة طرفاً فيها وأن يكون هو المقضي عليه»[1]

صورة أخرى رائعة من صور الاعتبار وفاعلية الأداء طرفاها القاضي والمقضي عليه، جسارة في أدب وانصاف من الذات

إذا كان الأداء المتميز هو المقياس الحقيقي للنجاح، فإن مفتاح الأداء المتميز هو الاعتبار، وذلك لأن الاعتبار يمنح الإنسان الإحساس بالواجب والحياة والناس[2]، ويجعل للحياة مذاقاً وللعمل معنى أدرك الرسول ﷺ سر هذه القوة وأثرها على البذل والتضحية والفداء كان الرسول قدوة في التحفيز، فقد وضع أهم اللبنات في بناء نظرية التحفيز

قرأ الرسول ﷺ الآية ﴿من المؤمنين رجال صدقوا ما عاهدوا الله عليه

(١) د غالب بن عبدالكافى القرشي، أولويات الفاروق في الإدارة والقضاء، (بيروت مؤسسة الكتب الثقافية، ١٩٩٠م)، ص ٥٩١

(٢) إبراهيم فاضل الدبو، «منهج ابن خلدون في التربية والتعليم»، بحث مقدم لمؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية، اللقاء الرابع، مشار إليه، ١٩٨٧م، ص ٨-١٠

فمنهم من قضى نحبه ومنهم من ينتظر وما بدلوا تبديلا﴾[١] وقال، يشير إلى طلحة بن عبيدالله، «من سره أن ينظر إلى رجل يمشي على الأرض، وقد قضى نحبه فلينظر إلى طلحة»[٢]

هذه الصورة الرائعة للاعتبار كانت لقاء بلائه في رفع راية الإسلام. كان شجاعاً مقداماً جسوراً يوم أحد قالت فيه عائشة، «كان أبو بكر إذا ذكر يوم أحد يقول ذلك كله كان يوم طلحة. كنت أول من جاء إلى النبي ﷺ، فقال لي الرسول ولأبي عبيدة بن الجراح دونكم أخاكم .. ونظرنا وإذا به بضع وسبعون بين طعنة وضربة ورمية . وإذا اصبعه مقطوعة . فأصلحنا من شأنه». ثم كان معطاءً سخياً وفياً إلى أهله وذوي رحمه قال فيه جابر بن عبدالله «ما رأيت أحداً أعطى لجزيل مال من غير مسألة، من طلحة بن عبدالله، كان لا يدع أحداً من بني تميم عائلاً إلا كفاه مؤونته ومؤونة عياله، وكان يزوج أياماهم، ويخدم عائلهم، ويقضي دين غارمهم»[٣]

صورة أخرى من صور الأداء والفداء بطلها هذه المرة سلمان الفارسي، سلمان ذاك هو صاحب فكرة بناء الخندق في غزوة الأحزاب. ألهمته عبقريته الفذة وتجربته الواسعة حيل الحرب واستراتيجياتها فكان بارعاً في التخطيط مبدعاً في التنفيذ. قال عنه رسول الله ﷺ «لقد أشبع سلمان علماً». كان الرسول ﷺ يطرى فطنته وعلمه كثيراً كما كان يطري خلقه ودينه. ويوم الخندق وقف الأنصار يقولون سلمان منا: ووقف المهاجرون يقولون بل سلمان منا وناداهم الرسول ﷺ قائلاً «سلمان منا آل البيت». سئل عنه علي

(١) سورة الأحزاب، الآية ٢٣.
(٢) خالد بن الوليد، مرجع سابق، ص ٣٥٣.
(٣) نفس المرجع، ص ٣٥٤.

بن أبي طالب كرم الله وجهه فقال «ذاك أمرؤ منا وإلينا أهل البيت من لكم بمثل لقمان الحكيم أوتي العلم الأول والعلم الآخر، وقرأ الكتاب الأول والكتاب الآخر وكان بحراً لا ينزف[1]

إعتبار أي اعتبار «سلمان منا آل البيب» كان سلمان رقيقاً رفعه الله ليكون شريفاً كان سلمان ذليلاً وجد في الإسلام ذاته، الإيمان والاعتبار وتحقيق الذاب

المؤاخاة: الدعامة الثالثة لربط الحافز بفاعلية الأداء.

يقال آخى ومؤاخاة وتآخي فلان وفلان اتخذه أو دعاه أخاً وصديقاً[2]

المؤآخاة اصطلاحاً هي تآخي الأنصار والمهاجرين بعد هجرة الرسول ﷺ إلى المدينة بأمر من الله ورسوله وفقاً لمنطوق الآية ﴿إنما المؤمنون إخوة فأصلحوا بين أخويكم واتقوا الله لعلكم ترحمون﴾ وقوله ﴿واعتصموا بحبل الله جميعاً ولا تفرقوا﴾، وقوله تعالى ﴿والمؤمنون والمؤمناب بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة ويؤتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله أولئك سيرحمهم الله أن الله عزيز حكيم﴾ وقول الرسول ﷺ «تآخوا في الله أخوين أخوين»

كان المجتمع الجاهلي مجتمعاً متنافراً ممزقاً بين وحدات قبلية متناحرة تحسم كل صراعاتها بالاقتتال، تشدها عصبيات تجنح للتطرف وتنزع لخلق بؤر، وتوترات لا تنطفىء نيرانها إلا لتشتعل مرة أخرى

(١) نفس المرجع، ص ٥٢ ـ ٥٣

(٢) المنجد في اللغة العربية، مرجع سابق، ص ٥

إن مجتمعاً بهذا التمزق لا يصلح لأن يتحمل رسالة. لذلك كان لابد من اعادة صياغته لخلق بيئة نفسية واجتماعية مناسبة للدولة الحديثة[١]. قوام هذه البيئة هي الانفتاح والتواصل وتطويق بؤر التوترات. كان لابد من تعديل وظائف المجتمع وتغيير مناهجه وأساليبه بإعادة تشكيله وفق نهج جديد يقوم على السماحة والتكافؤ والتكافل. إعادة التشكيل لا تتحقق إلا في إطار نهج يستند على منظومة من الحوافز لدفع المجتمع في التيار المطلوب، أهم هذه الحوافز هي المؤآخاة. المؤآخاة تؤمن تماسك المجتمع وتعمل على تليين مفاصله. بالإضافة إلى أنها تساعد على إيجاد الاستقرار النفسي خاصة لمن هجر دياره وماله وعشيرته ورمى بنفسه في تجربة جديدة تحفها المخاطر من كل الجهات، من كفار مكة ومن اليهود والنصارى بالمدينة المنورة وأصحاب الامتيازات كفار قريش.

أهم ما يميز مشروع المؤآخاة كما طرحه الرسول ﷺ هو التكافؤ والندية والمساواة والإيثار. كان الأخ الأنصاري يؤثر أخاه المهاجر على نفسه ولو كانت به خصاصه، يقاسمه كسبه وقوت عياله، وقد ضرب الأنصار نماذج رائعة من التكافل والإيثار والتضحية.

إن المؤاخاة صورة من صور التكافل الاجتماعي تلبي حاجات الإنسان الأساسية من مأكل ومشرب وملبس، أو توفر حاجة الإنسان للطمأنينة، لأنها تيسر للفرد فرص الحماية من غيلة الأعداء، بالإضافة إلى تلبية الحاجة الاجتماعية مثل الاتصال بالآخرين والارتباط بالمجتمع، بالإضافة إلى أنها

---

(١) انظر: إبراهيم محمد البشير عثمان، «الاتجاه الأيدولوجي كمنهج معياري في التحليل السياسي المعاصر»، بحث مقدم لمؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية، اللقاء الرابع، مشار إليه، ١٩٨٧م ص ٩ ـ ١٢.

تؤدي مهمة أخرى ترتبط بالوظيفة الأساسية للفرد المسلم وهي عبادة الله وعمارة الأرض[1] فهي تشكل النواة الأولى لتكوين روح الجماعة Group Spirit وفريق العمل Team Work.

التشكيلات الصغيرة في بيئة العمل الإسلامي التي تتألف من فرق المؤآخاة الثنائية تتشابك لتؤلف حلقات متداخلة تقود لنسيج إداري واجتماعي متكامل، هذه التشكيلات هي التي تقود المبادرات والطلائع وتقتحم صفوف الأعداء لتجمع أخبارهم، ثم هي التي تشكل وحدات العمل الأساسية التي تقوم عليها تقسيمات العمل فكانت الطلائع والسرايا والحراسة تتألف من الرجل وأخيه. يتقاسم الرجل فضل الظهر وفضل الطعام مع أخيه، حتى يعودا من المهمة التي كلفا بها وقد رأينا كيف استخدم جيش المسلمين هذه الفرق الصغيرة في معرفة جيوش الأعداء وكشف خططهم ومعرفة الأسلحة التي يستخدمونها وتقدير عدد المحاربين، ومعرفة قدراتهم وخطط أمداداتهم وتحصيناتهم والأساليب التي يتبعونها في حروبهم

كانت هذه الفرق بمثابة العيون في صفوف الأعداء سميت هذه سرية لأنها تسري خفية وتتحرك في تكتم وتستر تبدأ من شخصين أو خمسة أشخاص وقد تصل إلى أربعمائة، منها سرية عبدالله بن جحش في رجب بعد عودة الرسول ﷺ من بدر الأولى على رأس ثمانية رهط من المسلمين، كتب له الرسول ﷺ كتاباً وأمره ألا ينظر فيه حتى يسير يومين ثم ينظر فيه

---

(١) منى عبدالمنعم أبو الفضل، «نحو منهجية للتعامل مع مصادر التنظير الإسلامي بين المقدمات والمقومات»، بحث مقدم لمؤتمر قضايا منهجية والعلوم السلوكية، اللقاء الرابع، مشار إليه، الخرطوم، ١٩٧٨م، ص ٣٨-٣٩

فيمضي لما أمره به ولا يستكره من أصحابه أحداً فلما سار عبدالله بن جحش يومين فتح الكتاب فنظر فيه . فإذا فيه : إذا نظرت في كتابي هذا فامض حتى تنزل (نخلة) بين مكة والطائف فترصد بها قريش وتلم لنا من أخبارهم . وفي غزوة بدر الكبرى بعث الرسول ﷺ بسبس بن عمر الجهني وعدي بن أبي الزغباء الجهني إلى بدر يتحسسان له الأخبار عن أبي سفيان بن حرب وغيره[١]

وقد ذهب الرسول ﷺ نفسه في صحبة أبي بكر فنزل قريباً من بدر فوقفا على شيخ من العرب فسألاه عن قريش وعن محمد وأصحابه وما بلغه عنهم . فقال الشيخ لا خبر لكما حتى تخبراني ممن أنتما؟ فقال الرسول ﷺ : إذا أخبرتنا أخبرناك؟ قال الأعرابي إذاً ذاك بذاك؟ قال الرسول : نعم : قال الشيخ فإنه بلغني أن محمداً وأصحابه خرجوا يوم كذا وكذا ، فإن كان الذي أخبرني صدق فهم اليوم بمكان كذا وكذا ، إشارة للمكان الذي به جيش المسلمين . وبلغني أن قريشاً خرجوا يوم كذا وكذا ، فإن كان الذي أخبرني صدقني فهم اليوم بمكان كذا وكذا . إشارة الى المكان الذي فيه قريش فلما فرغ من خبره قال : ممن أنتم؟

فقال الرسول ﷺ نحن من ماء! ثم انصرف عنه يقول الشيخ من ماء؟ أمن ماء العراق[٢] .

هذه صورة لأثر المؤاخاة في فاعلية الأداء ، تآخي يشكل غطاء أمنياً تقاس فاعليته بحجم النجاحات التي تحققها السرايا ، وتآخي يحقق تكافلاً

(١) د . محمد إبراهيم نصر ، منهج الإسلام في تربية الجندي المسلم ، (القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٨١م ، ص ١٥٩ ـ ١١٢
(٢) نفس المرجع ، ص ١١٢ ـ ١١٣ .

تقاس فاعليته بدرجة التماسك الاجتماعي بين الجماعة، وأخيراً مؤاخاة تقود لفاعلية في التنظيم والتخطيط والرقابة والتنسيق وكل مناشط الإدارة

العلاقات الإنسانية الرفيعة التي ترتبت على مناخ التآخي والتآزر[1]، والعلاقات المفتوحة أفقياً ورأسياً بين الجماعة، والنفع المتبادل والتفاعل المستمر، أسهمت في بناء نظام إداري فعال استطاع أن يحقق أسطورة

المبحث الثاني: الأجور والحوافز في المدارس الغربية وأثرها على رفع فاعلية الأداء

تعاملت النظرية الاقتصادية الغربية مع العمل كاحدى أدوات الإنتاج - رأس المال، الأرض، العمل ومن ثم أطرت موقفها من الأجر اعتبرت العمل سلعة تزداد قيمتها وتنخفض وفقاً لقانون العرض والطلب كلما زاد فيض العمالة كان ذلك أدعى لخفض الأجور

سنحاول في الصفحات التالية استعراض بعض النظريات التي عالجت موضوع الأجور وهنا ينبغي أن نشير إلى فئتين رئيستين إنطلقتا من موقفين أيضاً مختلفين النظرية الاقتصادية الكلاسيكية والتي ارتبطت باسم ريكاردو وجون استيورات ميلز وألفرد مارشال ومدرسة الإدارة العملية والنظرية الحديثة التي ترتبط بالمدرسة السلوكية

نظرية حد الكفاف.

من أهم النظريات التى عالجت قضية العمل والأجور نظرية ديفيد

---

(١) محمد فاروق النبهان، «مفهوم الصحة النفسية لدى كل من مسكوية والغرالي»، بحث مقدم لمؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية، اللقاء الرابع، مشار إليه ص ٤

ريكاردو . وهي بحق أفضل تعبير للمدرسة الغربية، ليس لأنها أحد إفرازات الدفع الرأسمالي بصورته المنفلته فحسب، وإنما لأن ريكاردو نفسه هو أحد نتاج هذا الإنفلات. ولد ريكاردو في ١٨ أبريل عام ١٧٧٢، في مدينة لندن، نشأ في كنف أسرة ثرية تعمل بالتجارة. عمل مع والده في تجارة ناجحة عام ١٧٨٦، وقد أبرز مواهب نادرة في اصطياد فرص النجاح واستخدام عناصر الإنتاج، حتى بعد أن انفصل عن أسرته اليهودية أثر خلاف حاد حول المعتقد الديني. لخص تجربته في مجموعة من الكتب أهمها مبادئ الاقتصاد السياسي والضرائب Principles of Economy and Taxation سنة ١٨١٧م.

اشترى ريكاردو مقعداً في مجلس العموم عام ١٨١٩م كعادة الأثرياء في تلك الأيام. استطاع أن يروج لأفكاره من المنبرين السياسي، على مستوى البرلمان، والإقتصادى على مستوى قطاع الأعمال[١].

تقول نظرية حد الكفاف أن أجور العمال لا ينبغي أن تزيد عن الحد الضرورى لإبقاء العمال على قيد الحياة. أي أن الأجور لا يجب أن تزيد عن متطلبات المأكل والملبس. فحيث أن سعر السلعة يقاس بما أنفق عليها، وأن العمل جزء من الإنفاق، فينبغي أن يحدد أجر العامل (لتعظيم منفعة الربح) بالنفقات التي تبقيه حياً[٢]. الآلة (رأس المال) لها سعر، والعامل له سعر، والأرض لها سعر. تتحدد حصة كل عامل من عوامل الإنتاج من

---

(1) The New Encyclopedia Britannica vol. VIII (Wiliam Benton, Publishers 1981 ed. P. 563.

(٢) إدارة البحوث، معهد الإدارة العامة، دراسة ظاهرة تباين الأجور في شركات ومؤسسات القطاع الخاص، (الرياض: معهد الإدارة العامة)، ص ٥٨.

الدخل القومي وفقاً لنظرية التوزيع Distribution Theory وهنا يقول ريكاردو أن هناك علاقة عكسية بين الربحية والأجور كلما ارتفعت الأجور قل هامش الربحية

تأثر ريكاردو بآراء صديقه توماس مالتاس صاحب نظرية السكان الشهيرة والتي تتلخص في أن السكان يتزايدون بمعدلات أكبر من طاقة الأرض على تزويدهم بالطعام وإن العالم إذا استمر في إنتاج الأمواج المتلاطمة من البشر فسيصطدم العالم بحدود النمو وحينها ستكون خيارات الإنسان محدودة لن يجد الإنسان على ضوء ذلك سوى أمتار قليلة ليأكل منها ويسكن فيها ويعيش عليها[1]

إذا كان الحال كذلك فإن مرونة عرض العمل لا نهائية سيتوالد العمال، إذا ارتفع دخلهم تزداد تبعاً لذلك الكثافة السكانية فيزيد استهلاكهم، يؤدي ذلك لتناقص الموارد لأن جزءاً من هذه الموارد سيذهب لإطعام الزيادة في عدد السكان مما يقلل من رأس المال المتاح للعملية الإنتاجية لذلك فإن تحديد الأجور في حد الكفاف لا يضمن هامشاً عالياً من الربحية فحسب، وإنما يساعد على زيادة رأس المال المتاح للعملية الإنتاجية

يطرح ريكاردو سؤالاً ماذا إذا انخفض أجر العمال دون حد الكفاف؟ يجيب على هذا السؤال فيقول إن العمال لا ينجبون أصلاً، يقل عرض العمالة، فيرتفع سعرها ويؤثر ذلك سلباً على هامش الربحية

(١) رونالد هـ ميدوس وآخرون، ترجمة محمد مصطفى غنيم، حدود النمو تقرير لمشروع نادي روما عن المآزق التي تواجهه البشرية، (القاهرة دار المعارف، ١٩٧٠م)

نظرية تكلفة القوة العاملة (رصيد الأجور):

من أهم من كتب في هذه النظرية جون استيوارت ميلز. ولد جون استوارت ميلز بمدينة لندن، درس التاريخ والفسلفة والإقتصاد على يد والده استاذ التاريخ المشهور جيمس ميلز. تأثر بأفكار آدم اسميث وريكاردو ومالتاس. كان ريكاردو ومالتاس صديقين حميمين لوالده.

حاول ميلز الصغير بناء نظريته على ذات الأسس النظرية التي بنى عليها ريكاردو نظريته: عرض العمل، تكلفة الإنتاج، سعر العمل.

تقوم النظرية على افتراض ان تكلفة العمل ثابتة. الذي يتغير هو عرض العمل. يتحدد الأجر وفق معادلة حسابية بسيطة وهي تقسيم سعر العمل (رصيد الأجور) Labour Prince على عرض العمل. توجد علاقة عكسية بين أجر العامل وعرض العمل. كلما زاد عرض العمل نقص الأجر.

إذا أراد العمال رفع أجورهم عليهم ان يلتزموا بسياسة تحديد نسل صارمة وتخفيض معدل المواليد لأن ذلك سينعكس على عرض العمل.

الجديد الذي جاءت به هذه النظرية هو أن حد الكفاف شيء غير مرغوب فيه. العامل التعس لا يصلح إلاّ لإنجاز عمل تعس. إنتاجية العامل تنخفض طرداً مع إنخفاض أجره. كلما ارتفعت أجور العمال ارتفعت إنتاجيتهم. هذا الجديد الذي جاءت به النظرية نسف القاعدة الفلسفية التي أنبنت عليها نظرية حد الكفاف. حولت الأنظار من عرض العمل إلى القيمة المضافة للإنتاجية العالية التي يقوم بها العامل السعيد. يتجه صاحب العمل. . . . لتعظيم منفعته. . . للعمل ذي الإنتاجية العالية. العمل ذو الانتاجية العالية يحقق هامشاً أكبر للربح. يخصص جزءاً من القيمة المضافة

(الفرق في الربح بين العمل ذي الإنتاجية العالية والعمل ذي الإنتاجية المنخفضة) إلى حجم رصيد الأجور

نظرية الإنتاجية الحدية:

من أهم من كتب في هذه النظرية ألفرد مارشال المولود في لندن ٢٦/ ٧/ ١٨٤٢م عمل استاذاً في جامعة اكسفورد وكيمبردج في الفترة بين ١٨٨٣ـ١٩٠٨م عمل بجانب مهامه التدريسية عضواً في اللجنة الملكية للعمل Royal Commission on Labour من أهم إسهاماته كتابه مباديء الإقتصاد ١٩٩٠ Principles of Economics طرح في هذا الكتاب مجموعة من الأفكار مثل مرونة الطلب وفائض المستهلك، ثم تلا ذلك إسهامات في مجال المنفعة الحدية Marginal Utility يعتبر سليل أسرة المدرسة الاقتصادية الإنجليزية التي قادها آدم اسميث، وديفيد ريكاردو وجون استيورات ميلز[١]

حاول الفرد مارشال في وجه الإنتقادات العنيفة التي وجهت للنظريات الاقتصادية، خاصة فيما يرتبط بالعمل والأجر والعمال أن يضيف بعداً جديداً على عرض العمل والطلب تقوم نظريته على افتراض مرونة الطلب Elasticity of Demand وزيادة إنتاجية العمل زيادة إنتاجية العمل ستؤدي لزيادة رأس المال وزيادة رأس المال تقود للمزيد من الإستثمار، وهذا يؤدي بصورة تلقائية إلى زيادة الطلب على العمل[٢] ويمكن توضيح هذه النقطة بتمثيل بسيط وهو أن صاحب المنشأة عند إضافة عدد من العمال إلى قوة

(1) The New Encyclopedia Britannica vol. Vol. 6 OP. Cit, P. 646.

(٢) فضل الله علي فضل الله، إدارة التنمية، منظور جديد لمفهوم التحديث، ط ٣، (الرياض أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٩٩٧م)، ص ١٣٤

العمل يقوم بحساب تكلفة تعيين العمال الجدد وحساب كم يضيف هؤلاء العمال إلى الإنتاج. ناتج هذه العملية يعتبر مؤشراً هاماً في استمرارية تشغيلهم (إذا كان إنتاجهم أكبر من تكلفة تشغيلهم) أو الاستغناء عنهم (إذا كان إنتاجهم أقل من تكلفة تشغيلهم).

يحدد أجر العامل، وفقاً لهذه النظرية، تبعاً للجهد الذي يبذله، ليس أكثر وليس أقل. تثمين العماله، بناءً على ما سبق، لا يتم وفقاً لعرضها فقط، وإنما على الطلب المتجدد دوماً، الصاعد إلى أعلى أبداً[1] الطلب على العمل هنا هو سليل إنتاجية العمل. كلما زادت الإنتاجية، كلما كان ذلك أدعى لزيادة الربحية ورأس المال وهامش الإستثمار والطلب على العمالة.

السؤال الذى يطرح نفسه هنا ما الدروس المستفادة من أطروحات المدرسة الاقتصادية الكلاسيكية الغربية؟

قدم الفكر الغربي نموذجاً آلياً للإنسان. الإنسان وفقاً لهذا النموذج هو حيوان راشد يعمل تحت الحاجة المادية يقبل على العمل بضغط من هرم حاجاته. هو جزء من عوامل الإنتاج تحدد قيمته وفقاً لمنحنى العرض والطلب. مطلوب منه أن يعمل بدقة الآلة. يمكن أن يستبدل بالآلة إذا ثبت أن الآلة تضيف هامشاً للإنتاجية يفوق قدرة الإنسان.

(١) اتضح بعد تجارب مريرة في الدول النامية فشل هذاالنموذج، تجسد هذا الفشل في التردي التراكمي في كثير من الدول الإفريقية والآسيوية انظر:

1 - Graham Thomas, Sudan: 1950-1985 Death of A Dream. (London Darf Publishers, Ltd., 1990), pp: 181-223.

2 - John O. Voll (ed.) Sudan State and Society in Crisis. (Blomington: Indiana University Press, 1991), p.21.

3 - Mansour Khalid, The Government they Deserve. (London: Kegan Paul International, 1990).

السباق بين الإنسان والآلة هو سباق الجذران لا ينتهي إلا ليبدأ مرة أخرى سباق يبقى فيه في نهاية المطاف الأقوى إذا كانت نظرية حد الكفاف تقول ان أجور العمال لا ينبغي أن تزيد عن الحد الضرورى لإبقاء العمال على قيد الحياة، فإن ذلك يعنى أن قيمة العامل نفسه تساوى قيمة المهارة التي يتمتع بها إذا ذهبت هذه المهارة نتيجة لتوظيف تقنية متطورة أو تغيير في آلية العمل تنحدر قيمة الإنسان في إتجاه الحد الصفرى

أزمة الفكر الغربي أنه قدم نموذجاً متهافتاً للإنسان، حتى بعد أن حاول تعديل «النموذج الاقتصادي» للإنسان «بنموذج سلوكي» قدم نموذجاً للإنسان على أساس انه كائن إستهلاكي ما أن تشبع له حاجة حتى تظهر حاجة أخرى إنسان تحركه غرائزه (الحاجة للأكل والجنس والأمن) سلم ماسلو لهرم الحاجات ما هو إلا تعبير لهذه الذهنية الحافز المادي هو أقوى الحوافز - على الإطلاق - التي تدفع الإنسان للعمل يسعى الإنسان لتحقيق المنفعة القصوى وفي سبيل تحقيق هذه المنفعة يضحي بكل شئ قيمه، مثله، أخلاقه

الأخلاق والقيم رداء ينبغي أن يخلعه العامل قبل أن يدخل عتبة الورشة فالورشة لا مكان فيها إلا للعمل الدؤوب المتواصل[1]

نحاول في الصفحات التالية طرح نظم الأجور والحوافز فستعرض أفقاً واسعاً من المدارس كيف عالجت القضايا الرئيسة، ما الأسئلة التي أثارتها وما المحاولات التي قامت بها لتحسين صورة النموذج «الإقتصادى الكلاسيكي»

(١) فضل الله علي فضل الله، نظريات التنظيم الإداري دراسة نقدية تحليلية (دبي المطبعة العصرية، ١٩٨٣، ط ٢)، ص ٢٩

هوس الحوافز المادية: مدرسة الإدارة العملية أو التيلورية

رائد هذه المدرسة هو فردريك تيلور عاش بين ١٩٥٦ و ١٩١٧م، التحق بشركة مدفال لصناعة الفولاذ كعامل وترقى سريعاً إلى وظيفة مشرف Foreman وأخيراً إلى وظيفة كبير المهندسين. نشر باكورة إنتاجه في روقة تحت عنوان نظام الأجر بالقطعة Piece-Rate System قرأها لجمعية مهندسي الميكانيكا الأمريكية عام ١٨٩٥م. وسع هذه الورقة في كتاب إدارة الورشة Shop Management عام ١٩٠٣م وبعدها كتب مبادىء الإدارة Principle of Scientific Management سنة ١٩١١م.

عاش تيلور في ذات الفترة التي عاش فيها المفكر الاقتصادي الإنجليزي الفرد مارشال بل ان كتابه مبادىء الإدارة العلمية نشر في نفس الفترة التي نشر فيها الفرد مارشال كتابه «مبادىء الاقتصاد». وقد تعرضا لذات الظروف الاقتصادية. والغريب في الأمر أنه بينما كانت كتابات تيلور تثير سخط العمال (تمخض هذا السخط في شكوى تقدمت بها النقابات محتجة على آرائه لدى مجلس النواب والذى كون لجنة لدراستها . . .) كان الفرد مارشال يواجه ذات الضغوط كعضو في اللجنة الملكية للعمل في بريطانيا . . . أيضاً من نقابات العمال على أثر الآراء التى طرحها هو وأسلافه من المدرسة الاقتصادية الكلاسيكية.

إنطلق تيلور-مؤسس مدرسة الإدارة العلمية-والفرد مارشال-صاحب نظرية المنفعة الحدية-من منطلق فلسفي واحد وهو أن مصلحة صاحب العمل تتطابق مع مصلحة العامل. غاية ما يصبو إليه صاحب العمل هو تحقيق أكبر قدر من الربحية وغاية ما يطلبه العامل هو تحقيق أكبر قدر من الأجر. وأن الحافز المادي هو أقوى العوامل لتحفيز الإنسان ودفعه للعمل. وإن

هناك علاقة عضوية بين عامل الخوف من الجوع، وسعي الإنسان لتبديد هذا الخوف بالعمل الدؤوب المتواصل علاقة عضوية بين دافع العمل ودافع الربحية لا تنفصل إذن مهمة الإدارة تتلخص في ربط العمل بالجزاء المزيد من العمل يجب أن يقود للمزيد من الربحية لصاحب العمل والمزيد من الأجر للعامل[1].

شنّ تيلور حملة واسعة على الإدارة وعلى نقابات العمال، وحملها مسئولية الجفوة بين العمال وأصحاب العمل والتراخي وعدم الكفاية وضعف الإنتاجية. طرح تيلور سؤالاً هاماً وهو إذا كانت مصلحة العامل وصاحب العمل متطابقتان فلماذا تتدنى إنتاجية العامل وينخفض الإنتاج وتقل الربحية؟

أجاب تيلور على هذا السؤال في ثلاث نقاط.

١ ـ هناك مفهوم خاطئ وسط العمال يقول ان الإنتاج محدد والعمل الذي يؤدي لإنتاج معين أيضاً محدد والإستهلاك الذى هو ضالة المنتج محدود ومن ثم فإن أي زيادة في الإنتاج تعني العطالة لقطاع كبير من القوة العاملة

هذا مفهوم خاطىء لأنه يتنافى مع مرونة العرض ومرونة الطلب (نظرية الفرد مارشال)

٢ ـ عدم وجود قوانين تحكم أداء العملية الصناعية والاعتماد على الأساليب العفوية

(1) Amitai Etzioni, Modern Organizations (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1964). P 21.

يؤمن تيلور بأن هناك أسلوباً وحيداً أمثل One Best way لأداء أية عملية يمكن الإهتداء إليه إذا فحصنا العملية الصناعية بأسلوب عملي. فالمنظمة الصناعية شأنها شأن أي مخلوق محكومة بقوانين ونواميس يمكن إكتشافها عن طريق الملاحظة والاختبارات العملية. تساعد معرفة النواميس والقوانين التي تحكم المنظمة على استبدال الأساليب العفوية في العمل بأساليب علمية. وفوق هذا يجب اختيار العامل بوسيلة علمية بحيث يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

استخدم تيلور دراسة الوقت والحركة في تحليل العملية الصناعية بتقسيم العملية لأجزاء حركية وبتحديد وتسجيل الحركات التي تتطلبها العملية الصناعية والوقت الذي تستغرقة واستبعاد الحركات غير الضرورية للوصول للأسلوب الوحيد الأمثل.

نادى تيلور بربط الأجور بالعمل والجزاء بالأداء دون أية قاعدة أخرى. وقد ابتكر وسائل متعددة ومعقدة لقياس العمل وأساليب الجزاء. وكان يرى بضرورة أن تكون وحدة الوقت لدفع الرواتب قصيرة ما أمكن. فالأجور بنظام الساعات أكثر تحفيزاً من الأجور الشهرية لأنها تختصر المدة التي تفصل بين المنبه والإستجابة، أي بين العمل وتوقع الجزاء، ومن ثم تكون الأجور بنظام الساعات أقوى أثراً من الناحية السايكلوجية، تدفع العامل للمزيد من الجهد.

٣ـ ضعف الإدارة: إتهم تيلور الإدارة بالجهل. فالإدارة لا تعرف بصفة قاطعة معدل إنتاج العامل ولا تخطط بصورة صحيحة حجم الإنتاج، ولا تبصر العامل بالمطلوب منه أداؤه من حيث الكم والكيف. ووضع تيلور معالجة هذه الموضوعات في مجموعة من المبادئ أهمها تقسيم

العمل إلى وحدات هدفية صغيرة يمكن قياسها، واستخدام أساليب علمية لتدريب العاملين لأداء هذه الأعمال وتنسيقها وقيادة مجموعات العمل والإختيار العلمي للعمال. هناك عامل كالحصان لا يصلح إلا لجر الأثقال وهناك من لا يصلحون إلا للأعمال الذهنية ـ مهمة الإدارة تتلخص في وضع كل رجل في المكان المناسب[1]

نخلص من العرض السابق أن مدرسة الإدارة العلمية بنت قناعتها على أن الحافز المادي هو أقوى الحوافز على الإطلاق لدفع الإنسان إلى العمل، وإن الإنسان كائن مادي نهم ما أن تلبى له حاجة حتى تظهر حاجة أخرى لا يمكن تلبيتها إلا بالمزيد من العمل والمزيد من الأجر. فهو كما تقول النظرية الاقتصادية يسعى لتحقيق المنفعة القصوى Utility Maximizer وفي سبيل تحقيق المنفعة القصوى ينسى إنسانيته ومشاعره وعواطفه. فالأحاسيس والعواطف ليست واردة في نظام السوق الذى يقوم على حسابات مادية دقيقة. وعلى أقل تقدير فإن المشاعر الخاصة رداء ينبغي ان يخلعه الإنسان قبل أن يدخل عتبة الورشة. فالورشة لا مكان فيها إلا للعمل الدؤوب المتواصل. وعليه لا مكان للجدل والصراع والمناورة النقابية. أن مصلحة العامل تتحقق بشكل أفضل إذا عمل منفرداً. وشر ما تبتلى به المؤسسة أن تسوس العاملين فيها في قطعان، أى في جماعات ـ الإشارة هنا إلى العمل النقابي. إن فعلت ذلك سادت عقلية القطيع، وفقد الفرد عقلانيته. الإنسان يمكن أن يعمل بدقة الآلة إذا وجد الأسلوب الأمثل والإدارة المثلى التي تخطط لكل عملية صغيرة كانت أو كبيرة.

---

(1) Frederick W. Taylor, The Scientific Management (New York: Harper & Row, 1974), PP. 39-73.

توصل تيلور للكثير من قوانينه عن طريق الملاحظة الدقيقة في مناخ مختبري يرصد حركات الإنسان العضوية في بيئة العمل. اتخذ تيلور الفرد على مستوى الورشة كوحدة دراسة. حاول أن يفصل هذه الوحدة عن محيطها الاجتماعي والنفسي والعقائدي. تعامل كأسلافه في المدرسة الاقتصادية الكلاسيكية مع الإنسان كعنصر من عناصر الإنتاج واختزل قضايا الإنسان كلها في الإنتاج والفاعلية والكفاية. اكتفى بالجانب المادي والآلي وهو الجانب الثابت في الإنسان متجاهلاً الجانب الديناميكي المتحرك وهو العقيدة والمشاعر والأحاسيس.

كانت أفكار تيلور والفرد مارشال إنعكاساً لمتطلبات الثورة الصناعية التي تطالب بإلحاح بترشيد العلاقة بين الإنسان والآلة لحل مشكلة الإنسان في خط التجميع. حيث ان الإنسان في خط التجميع لا يهتم إلا بجزء صغير في العملية الصناعية كتركيب مسمار أو فك برغي. السؤال المطروح بالنسبة الى تيلور هو كيف يتم ترشيد العلاقة بين الإنسان والبرغي؟

ما الأسلوب الوحيد الأمثل لفك البرغي؟ كيف نكتشف هذا القانون الذهبي؟ إذن الورشة هي بالنسبة لتيلور مكان للإبداع وتعميم النتائج ولاكتشاف وسائل جديدة وآليات، بل آلات جديدة للعمل، في بيئة صناعية تتبدل آلياتها، بمعدلات تفوق قدرات العامل على المواكبة. هذا التحدي الأكبر هو الذي يضع تيلور وعماله في قلق عن استخدام مهاراتهم الحالية والآتهم الحالية لأداء وظائفهم الجديدة[١].

---

(١) انظر فضل الله علي فضل الله، نظريات التنظيم الإداري، مرجع سابق، ص ٢٤ ـ ٣٢.

استثمرت نظرية الإدارة العملية والمدرسة الاقتصادية الكلاسيكية عنصر الخوف كوسيلة لحشد طاقات الإنسان خلف خط التجميع استخدمت العصا (للتخويف) والجزرة (للإغراء) بالتناوب بالرغم من ان التخويف يعطي نتائج سريعة في تغيير سلوك العامل، إلا أن العامل الخائف يقبل على العمل مثقلاً بالإحباط والتوجس وعدم الثقة والحذر فيكون سلوكه دفاعياً وكفاءته وقتية وإمكاناته رهينة «لبطش العصا» فوق رأسه، لذلك اتجهت مدارس الإدارة في ردة فعل عنيفة للإتجاه الآخر فظهرت مدرسة تروج لنموذج آخر للإنسان بعيداً عن النموذج الآلي كما سنرى في الصفحات التالية

العلاقات الإنسانية: هل هي بديل للكرباج؟

الكرباج في اللغة الفارسية هو السوط وكذا في اللهجة السودانية وغيرها، والسوط والعصا أدوات تخويف، إرتبطا في علم الإدارة بالمدرسة البيروقراطية ومدرسة الإدارة العلمية أو ما يسمى بنظرية X كما سنرى لاحقاً

ظهر مصطلح العلاقات الإنسانية على أثر أبحاث قام بها رويثلز بيرجر وديكسون[1] في شركة ويسترن اليكتريك التابعة لشركة التلفون والتلغراف الأمريكية يطلق على هذا المصنع هاوثورن أجرى ديكسون ورويثلز بيرجر، وكلاهما مهندسان، تجربة على ست بنات يعملن بجمع أجزاء الهاتف، استخدما فيها الطريقة التيلورية لقياس الإنتاج وتطويره باكتشاف الأسلوب الوحيد الأمثل وتشمل رصد الظاهرة ودراستها بالوسائل العلمية

(١) انظر فضل الله علي فضل الله، نظريات التنظيم الإداري، مرجع سابق، ص ٤٤ ـ ٤٧

بعد السيطرة على المتغيرات واستنباط قوانين ونظريات يمكن الإهتداء بها كآلية لرفع الإنتاج.

قام المهندسان بمجموعة من الأبحاث على البنات لقياس أثر الإضاءة على الإنتاجية بوضع مجموعتين تقومان بتأدية نفس الأعمال في حجرتين منفصلتين. المجموعة الأولى مجموعة ضبط Control Group تركت وشأنها، والمجموعة الثانية مجموعة تجربة Experimental Group أخضعت لمراقبة دقيقة.

لوحظ أن الإنتاج يرتفع مع زيادة معدل الإضاءة ومع خفضها في مجموعة التجربة. بل أن الإنتاج بدأ يزيد أيضاً في مجموعة الضبط. هنا دخل التون مايو التجربة.

عاش التون مايو بين ١٨٨٠ و ١٩٤٩م كان عمره عند وفاة تيلور ٣٧ سنة قضى الجزء الأكبر من حياته في جامعة هارفارد. ساهم بدراسات هامة في مجال الأبحاث الصناعية. بدأ هذه الدراسات بمصنع الغزل في فلادلفيا استهلها برصد أثر الأحوال الجوية على الإنتاجية ثم تأثير فترات الاستجمام على زيادة الإنتاجية وتقليل دوران العمل.

إمتدت تجربة الهاوثورن التي قادها التون مايو خمس سنوات ما بين ١٩٢٧ إلى ١٩٣٢م أدخل فيها بجانب تأثير الإضاءة على الإنتاجية أثر فترات الاستجمام وتباين وتنويع أساليب وظروف العمل وإدخال نظام الأجر الجماعي والأجر بالقطعة ونظام الساعات القصيرة. وضع مشرفاً على الفتيات يرصد حركاتهن ويقوم بمناقشة التجربة مع الفتيات في جو مفتوح مفعم بالتفاهم.

لاحظ مايوان الإنتاجية بدأت ترتفع وفي كل الأحوال مع زيادة الإضاءة ومع خفضها ومع إطالة فتراب الاستجمام وتقصيرها ومع العمل بالساعات الطويلة أو بالقطعة خرج من هذه التجربة أن السبب في زيادة الإنتاج لا يرجع للمتغيرات التي حاول قياسها وإنما للروح المعنوية العالية وسط الفتيات وإرتياحهن للعمل في مجموعة والحرية التي يمارسنها في أداء أعمالهن أي يرجع للعلاقات الإنسانية[1].

حولت دراسات الهاوثورن الأنظار من الحوافز المادية للحوافز الإنسانية فالقضية لم تعد قضية إدارة عليا تخطط للعملية الإنتاجية ولتقسيم العمل وإكتشاف الأساليب المثلى للأداء وترشيد العلاقة بين الإنسان والآلة، وإنما هي قضية الإنسان نفسه-مشاعره، أحاسيسه، إهتماماته إلتزامه بأهداف المنظمة، إرتباطه بمجموعات العمل، تعاونه مع الآخرين، سيادة روح الفريق على الفردية

اتجهت الأنظار لموضوعات القيادة والمشاركة وأساليب التحفيز غير المادية والإثراء الوظيفي نشطت أبحاث العلاقات الإنسانية فطالت كل ما يرتبط بظروف العمل وظروف العامل قدم رنسيس ليكرت النموذج الرباعي الذي اشتهر باسمه تبعه تاننباوم وشميدت بنموذجه السباعي (أنماط القيادة) وتلى ذلك نموذج بليك وماوتون الخماسي (شبكة الإدارة)، النظرية الموقفية

كل هذه النماذج تصب في إطار واحد هو ربط الإنتاجية بأساليب القيادة وتقوم على افتراض أن مطالب الفرد ومطالب المنظمة متطابقتان،

(1) Elton Mayo. "Howthorne & Western Electric Company" The Social Problem of an Industrial Civilization (Rotet Ledge 1949, PP. 60-76.

وإن مصلحة الفرد لا تتعارض مع مصلحة المنظمة وإن خير ما تقدمه الإدارة العليا للمنظمة ولنفسها وللعاملين هو أن تدير العاملين في فريق متجانس ومتعاون.

إن الأنماط القيادية المختلفة بنت فرضياتها على أنه لا يوجد تناقض بين أهداف الإنسان وأهداف المنظمة وإن النمط الإداري الأمثل هو الذي يمنح إهتماماً كبيراً بالجانب الإنساني. فالمدرسة تنكر وجود التناقض بين أهداف الإنسان وأهداف المنظمة ومن ثم تستبعد وجود الصراع كلية. وهنا تدخل في إشكالية وهي إختزال حقيقة المنظمة وحقيقة الإنسان. هذه الإشكالية تطرح عدة تساؤلات هل الإنسان السعيد يقبل على العمل؟ وهل تكفي جرعة من العلاقات الإنسانية لدفع هذا الإنسان للعمل؟ وهل تفضي المشاركة في اتخاذ القرار بالإلتزام بالقرار؟ وهل تقوى عند الإنسان الإلتزام، أم ان الإلتزام وقف على عوامل عديدة منها عقيدة الإنسان وقناعاته الاجتماعية وتركيبته النفسية وعقلانيته؟

كيف نقيس هذه المسائل السلوكية لنحكم لها أو عليها؟ هل بالإنطباع، أم بمجرد الإحساس بالمشاركة؟ وهل نستطيع أن ندير المؤسسة بجانب واحد من الإنسان، أم أن الإدارة لا يستقيم عودها إلا إذا ربطنا الجانب الإنساني بالجاني الآلي الميكانيكي في توأمه يتلاحم فيها النسيج الميكانيكي مع الإنساني؟

المدرسة السلوكية:

حاولت المدرسة السلوكية الإجابة على هذه التساؤلات (هيرزبيرج) إبتدأء بتأطير السؤال نفسه، ما الذى يحفز الإنسان؟ ثم بناء وفحص

النظريات هل الإنسان بطبعه طموح ويحب العمل ويتحمل المسئولية، أم أنه كسول ويتهرب من العمل والمسئولية (دوقلاس ما قريقر)؟

ثم ما أقوى العوامل في تشكيل سلوك الإنسان وتحديد دافعيته للعمل. أهي شخصيته أم بيئته والمنبهات من حوله (اسكنر وكيرب لوين)؟ كيف يتم بناء وفحص النظريات؟ وهل يمكن أن يتم ذلك في إطار جو مختبري ومناخ علمي على شاكلة المنهج العلمي في العلوم الطبيعية؟ وهل يمكن وفقاً لهذا المنهج من التنبؤ بسلوك الإنسان ودافعيته للعمل في ظروف بيئية محددة، وبأي مستوى من الدقة؟

حاولت المدرسة السلوكية قياس التفاعل بين العاملين وأثر هذا التفاعل على المحتوى والمضمون الاجتماعي يبدأ هذا القياس بسبر سلوك الإنسان والجماعة في بيئة العمل كيف تتألف روح الجماعة Group Spirit وكيف تتكون شخصية الجماعة؟ وكيف تختلف شخصية الجماعة عن شخصية الفرد؟ هل تختلف قيم الجماعة ومعتقداتها وحوافزها عن قيم الفرد (كيرت لوين)؟

تقوم المدرسة السلوكية على افتراض أن حوافز الإنسان وحاجاته تحدد سلوكه يمكن أن يفحص هذا السلوك في مناخ مختبري كما يمكن أن تستثمر حاجات الإنسان وحوافزه لغرض أحداث التغيير في اتجاهات محددة التغيير المقصود لا يقتصر على الإصلاحات الجانبية أو الجزئية مثل الإضاءة أو زيادة الرضاء الوظيفي، وإنما يشمل المحيط الكامل. الإحاطة الكاملة بمناخ العمل تشمل أساليب القيادة والتعرف على الأهداف الشخصية للعاملين وتنمية شعور الإنجاز والاعتبار والمسئولية وتطوير الوظيفة نفسها

(هيرزبيرج) وتغيير البيئة النفسية وتحقيق النجاح السيكولوجي بتوسيع قدرة الفرد empowerment (كريس ارجريس).

خلاصة

وضعنا بين يدي القارئ خلاصة الفكر الإداري الإسلامي وخلاصة الفكر الإداري الغربي وكيف عالجا اشكالية الأداء عبر آلية الأجور والحوافز. الغرض من هذه الدراسة هو طرح أفق واسع من الخيارات لدى المنظرين والمنفذين في مجال إدارة الإنتاج أو إداراة القوى العاملة. الرسالة التي نريد بثها من خلال هذه «الرحلة الأكاديمية» ليست هي أن نختار النمط الإسلامي أو النمط الغربي، وانما كيف يتم التوفيق والتزاوج، أو قل التلاحم لتقديم فكر إداري إنساني يستلهم قوة دفعة من ثوابت مأصوله في طبع إنسان كرمه الله فجعله في «أحسن تقويم». ليس من أجل الإنسان فحسب، وإنما من أجل نظام جديد للإنتاج «بوجه إنساني». الرسالة الثانية التي نطرحها من خلال هذه الدراسة هي أن «أسلمة الإدارة» «وأسلمة الإنتاج» تبدأ بالفهم العميق للفكر الإداري المقارن.

ركزت الدراسة على نموذج الإنسان في الفكر الإداري الإسلامي ونموذج الإنسان في الفكر الإداري الغربي والافتراضات الرئيسة التي يقوم عليها النموذجان.

أهم سمات النموذج الإسلامي أنه يسند خاصرته على فكر إداري حي ـ منهجاً ـ يسير لحماً ودماً بين أيدينا ترى مفاعلاته في سلوكنا الاجتماعي وفي سلوكنا الاقتصادي. نسمعه آيات ترتل وقيماً تزكى. فكر قادر على النماء والتمدد والوفاء بحاجات الإنسان المتجددة وحاجات العصر

المتسارعة   إن كنا نتوهم أن هناك أزمة في الفكر الإداري الإسلامي فإن الأزمة تكمن فينا نحن المفكرين ، فالفكر لا يعطيك بعضه حتى تعطيه كلك

الدعوة هنا موصولة للعلماء وأساتذة الجامعات والباحثين للتنقيب في الفكر الإداري الإسلامي من أجل فهم أفضل للإنسان في مكان العمل فهم يتعامل مع الإنسان بمجمله لا يجزئه إلى قطع متناثرة يتناول كل الجوانب ـ المادي الآلي ، الإنساني ، العقدي الإيماني ، ما نحن في حاجة إليه هو إجراء بحوث على نحو يطلق قدرات الإنسان

إن فهم العوامل الكامنة وراء السلوك الإنساني في محيط العمل لا يتم عن طريق دراسة الوقت والحركة في الورشة على الطريقة التيلورية فقط ولا عن طريق دراسة المثير والاستجابة في المختبر على الطريقة «الاسكنرية» فقط وإنما ينبغي أن تتسع مناهج المعرفة ومناهج التحليل لتستوعب الجوانب العقدية التي تمثل واقع الرجل المسلم في بيئته العربية الإسلامية   تجمع هذه الجوانب بين التصور الفكري والتجربة الحسية

البحث المسئول الذي نروج وندعو له لا يأتي بالمجازفة في التعميمات وإنما يتم عن طريق استقراء واستخراج القوانين التي تضبط حركة الحياة ، وهذا لا يتم فقط بتجميع النظريات وإعادة تبويبها ووصف «ماكان» لنبني عليه ما ينبغي أن يكون ، وإنما بالتوجه للجديد في مناطق الاستكشاف العقلي وابراز صور جديدة للتفكر توجه العقل إلى مجالات معرفية جديدة تبحر بنا بعيداً عن المسارات التي رهنتنا إلى تجارب ماضوية تجاوزها الزمن والبحث المسئول نعكس خصائص فكرية تثري تجربة الفرد العقدية والعقلية والعملية وهذا يتم في حالة واحدةوهي التجرد العلمي ، فالفكر لا يعطيك بعضه حتى تعطيه كلك .

المراجـــــع

أولاً: المراجع العربية:

- ابراهيم أحمد عمر. «العلم والإيمان مدخل لنظرية المعرفة في الاسلام، بحث مقدم لمؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية». اللقاء العلمي الرابع ينظمه المعهد العالمي للفكر الاسلامي بالتعاون مع جامعة الخرطوم. الخرطوم في الفترة بين ١٥ يناير الى ٢٢ يناير ١٩٨٧م.
- ابراهيم البشير عثمان. «الإتجاه الأيديولوجي كمنهج معياري في التحليل السياسي المعاصر» بحث مقدم لمؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية، اللقاء الرابع، مشار اليه.
- ابراهيم فاضل الدبو «منهج ابن خلدون في التربية والتعليم» بحث مقدم لمؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية، اللقاء الرابع مشار اليه.
- ادارة البحوث، معهد الادارة العامة. دراسة ظاهرة تباين الأجور في شركات ومؤسسات القطاع الخاص. الرياض: معهد الادارة العامة، ١٤.
- أحمد ابراهيم ابو سن، الادارة في الاسلام ط٣ دبي: المطبعة العصرية، ١٩٨٩م.
- حزام بن ماطر بن عويض المطيري. الإدارة الاسلامية. المنهج والممارسة. الرياض: مطابع الفرزدق التجارية، ١٤١٧هـ. ١٩٩٧م.
- خالد محمد خالد. رجال حول الرسول. بيروت: دار الفكر.
- ديفيد فرانسيس ومايك وودكوك. ترجمة عبدالرحمن أحمد هيجان. القيم التنظيمية. الرياض: مطابع معهد الادارة العامة. ١٩٩٥.
- رونالد هو ميدوس وآخرون. ترجمة محمد مصطفى غنيم حدود النمو.

تقرير لمشروع نادي روما عن المآزق التي تواجه البشرية القاهرة دار المعارف، ١٩٧٠

- صحيح بن ماجة
- صحيح البخاري
- عباس محمود العقاد عبقرية خالد بيروت المكتبة العصرية
- عباس محمود العقاد عبقرية عمر . بيروت المكتبة العصرية
- عبدالرحمن الضحيان الاصلاح الاداري: المنظور الاسلامي المعاصر والتجربة السعودية ط٢ جدة مطابع مؤسسة المدينة للصحافة (دار العلم)، ١٤١٤هـ.
- على بن فايز الجحني مكافحة جريمة الرشوة في الاسلام الرياض مكتبة المعارف، ١٤٠٣
- غالب بن عبدالكافي القرشي اولويات الفاروق في الادارة والقضاء بيروت: مؤسسة الكتب الثقافية، ١٩٩٠م.
- فضل الله علي فضل الله ادارة التنمية منظور جديد لمفهوم التحديث ط٣ الرياض مطابع أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٩٩٧م
- فضل الله علي فضل الله القيادة الادارية في الاسلام الرياض مطابع أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٩٩٧م
- فضل الله علي فضل الله . نظريات التنظيم الاداري دراسة نقدية تحليلية دبي: المطبعة العصرية ١٩٨٣م
- محمد ابراهيم نصر منهج الاسلام في تربية الجندي المسلم القاهرة. دارالفكر العربي، ١٩٨٨م

- محمد رواس قلعه جي موسوعة فقه عمر بن الخطاب الكويت مكتبة الفلاح، ١٩٨١م

- محمد فاروق النبهان «مفهوم الصحة النفسية لدى كل من مسكويه والغزالي» بحث مقدم لمؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية، اللقاء الرابع، مشار اليه.

- المنجد في العلوم والاعلام بيروت: دار الشروق، ١٩٦٠م

- المنحد في اللغة العربية.

- منى عبدالمنعم ابو الفضل. «نحو منهجية للتعامل مع مصادر التنظير الاسلامي بين المقدمات والمقومات» بحث مقدم المؤتمر قضايا المنهجية والعلوم السلوكية، الخرطوم، مشار اليه.

- منير الغضبان. ابو ذر الفقاري: الزاهد المجاهد. بيروت دار العربية للطباعة والنشر، ١٩٧٠م

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

1 - Duncan, W.Jack, Organization Behavior. Boston: Hougton Mifflin Company, 1978, P.88.

2 - Etzioni, Amitai. Modern Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1964.

2 - Fadlalla A.Fadlalla Ali. “Sudan A Quest for a Model: Doctoral Dessertation, University of Southern California, 1978.

3 - Khalid, Mansoor. The Government They Deserve. London: Keyan Paul International, 1990.

4 Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York: McGraw Book company, 1961.

5 - McGill, Ronald. "Institutional Development and the Notion of sustainability. International Journal of Public Sector Management. Vol. 7 Issue 6. (1994) pp. 26-40.

6 - Mayo, Elton. Howthorne & Western Electric Company: The Social Problem of an Industrial Civilization. Rotelege, 1949

7 - The New Encyclopedia Britannica, Vol. VIII. London: P.F. Collier, Inc., 1981.

8 - Taylor, Frederick W. The Scientific Management. New York: Harper & Row, 1974.

9 - Thomas, Graham. Sudan: 1950-1985 Death of a Dream - London: Darf Publishers Ltd., 1990.

10 - Thomas, Jerold R. "Using the Economic Development Administration's Overall Economic Development Program as a Strategic Planning Tool. Economic Development Review Vol. 12, Issue 5 (Summer 1994) pp. 68-70.

11 - Voll, John O. (Editor) Sudan: State and Society in Crisis. Bloomington: Indiana University Press

حماية الأمن الوطني للدولة
في ضوء أحكام التجنس بجنسيتها
(دراسة مقارنة في النظامين المصري والسعودي)

د. محمد السيد عرفة[*]

تمهيد:

تتضمن قوانين الجنسية في مختلف دول العالم المعاصر أحكاماً تفصيلية تتعلق بكيفية ثبوت الجنسية التأسيسية والأصلية للدولة واكتساب الجنسية الطارىء لها، وكذلك أحكام فقدها والعودة إليها بالرد أو بالاسترداد، وهو ما تسير عليه قوانين الدول العربية المنظمة للجنسية والواقع أن الاطلاع على هذه القوانين وبحث الخلفية وراء أحكامها أو غائية Finallite هذه الأحكام يُظهر أن المشرع الوضعي العربي يهدف إلى حماية الأمن الوطني للدولة، وهو ما يتضح بجلاء في قانوني جنسية جمهورية مصر العربية[1] وجنسية المملكة العربية السعودية[2] ذلك أن الجنسية هي

(*) عضو هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية - الرياض - المملكة العربية السعودية

(١) وهو القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٥م الصادر في ٢١ مايو سنة ١٩٧٥م، والذي نشر في الجريدة الرسمية «الوقائع المصرية»، العدد ٢٢ الصادر في ٢٩ مايو ١٩٧٥م، وكذلك في النشرة التشريعية التي يُصدرها المكتب الفني لمحكمة النقض المصرية عام ١٩٧٥م، ص ٢٢٨٦

(٢) الصادر بموجب الأمر العالي رقم ٨/ ٢٠/ ٥٦٠٤ بتاريخ ٢٢/ ٢/ ١٣٧٤هـ؛ راجع كذلك نصوص هذاالقانون بمؤلف د جابر عبدالرحمن «مجموعة قوانين الجنسية في الدول العربية» ١٩٧٠م معهد البحوث والدراسات العربية التابع لجامعة الدول العربية، بالقاهرة، ص ١٣١ - ١٣٩

علاقة قانونية وسياسية بين فرد ودولة معينه، يحدد قانون هذه الأخيرة أحكامها وتترتب عليها آثار قانونية هامة، وتستند هذه العلاقة إلى وجود روابط اجتماعية وثيقة بين الفرد وشعب هذه الدولة[١] فالدولة لا تمنح جنسيتها إلا لمن تتأكد من توثق هذه الروابط الاجتماعيه بينها وبينه، وذلك بأن يثبت لها صدق مشاعره وأحاسيسه الوطنية تجاهها.

وهذا لا يبدو فقط عند تنظيم أحكام ثبوت جنسيتها التأسيسية والأصلية بل أيضاً عند وضع الأحكام المنظمة لاكتساب أحد الأجانب لهذه الجنسية، سواء بطريق التجنس أو بطريق الزواج المختلط. ويترتب على ذلك، أنه إذا اتضح للدولة فيما بعد أن الشخص الذي يحمل جنسيتها قد اختلت مشاعره الوطنية تجاهها، نظراً لارتكابه أفعالاً تهدد أمنها الوطني، فإنها تجرده من رابطة الجنسية (بسحبها منه أو باسقاطها عنه)، حتى لو أصبح عديم الجنسية.

وإذا كانت غاية قانون الجنسيه هي حماية الأمن الوطني، فإن هذه الغاية يمكن أن نلمسها في جميع أحكامه المتعلقة بأنواع الجنسية المختلفة. ولكن نظراً لاعتبارات خاصة بالنشر، سنقصر نطاق بحثنا على أحكام «التجنس» بالجنسية التي تهدف إلى حماية الأمن الوطني، دون التعرض للأحكام الأخرى المتعلقة باكتساب الجنسية التأسيسية أو الأصلية، أو المكتسبة بطريق الزواج المختلط، ولا تلك التي تنظم فقدان الجنسية الوطنية أو العودة إليها وتنصب هذه الدراسة على القانونين المصري والسعودي، من خلال التعرف

(١) راجع حول الاتجاهات المختلفة في تعريف الجنسية كتابنا بعنوان «الوجيز في الجنسية المصرية»، طبعة ١٩٩٣م، دار النهضة العربية بالقاهرة، ص ٥ بند ٨؛ وكذا د. أحمد عبدالكريم سلامة، «المبسوط في شرح نظام الجنسية» بحث تحليلي انتقادي مقارن، الطبعة الأولى، ١٤١٤هـ-١٩٩٣م. دار النهضة العربية بالقاهرة، ص ١٩، بند ٨ وما بعدها.

على الأحكام الواردة في كل منهما ، وإظهار أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما ومدى اتساق أحكامهما مع ما تقرره قوانين الجنسية المقارنة في دول العالم المعاصر ، وخاصة القوانين العربية[١].

ويقصد بالتجنس La Naturalisation دخول الفرد في جنسية دولة معينة في تاريخ لاحق على ميلاده ، بناءً على طلبه وموافقة سلطات هذه الدولة عليه ، بعد استيفاء شروط وإجراءات معينة يحددها نظامها القانوني[٢] وقد ميز قانونا الجنسية المصري والسعودي بين ثلاثة أنواع من التجنس هي التجنس العام والتجنس الخاص والتجنس الاستثنائي وسنخصص مبحثاً مستقلاً لدراسة كل منها ، ولكن قبل الحديث عنها نرى من المفيد أن نخصص

---

(١) وإذا كان بعض الباحثين ينهجون عند إجراء الدراسة المقارنة منهجاً يتمثل في عرض أحكام قانون معين ثم يتبعونها بعرض أحكام القانون الثاني فإننا لا نفضل هذا النهج ، بل نرى اتباع المقارنة بين كل جزئية صغيرة من جزيئات القانون المصري في مجال التجنس ، ثم نعقبها بحكم القانون السعودي ، للتعرف على أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بينهما ، ثم نتعرف على الحكمة التشريعية من كل حكم قانوني ، إذ لا شك أن هذه الطريقة تكون أكثر فعالية في الإلمام بمضمون الأحكام القانونية ، ومن ثم تحقق الأهداف المرجوة من الدراسة المقارنة

(٢) راجع حول تعريفات أخرى للتجنس : د ، عز الدين عبدالله «القانون الدولي الخاص» ، الجزء الأول ، في الجنسية والموطن وتمتع الأجانب بالحقوق ، ط ١١ ، ١٩٨٦م ، ص ١٨٨ ، بند ٨٣ ؛ د فؤا عبدالمنعم رياض « الوسيط في الجنسية ومركز الأجانب» ، ط ٤ ، دار النهضة العربية القاهرة ، ١٩٨٦م ، ص ٤٣ ، بند ٤٦ ؛ د هشام علي صادق «الجنسية والمواطن ومركز الأجانب» ، المجلد الأول . في الجنسية والمواطن ، منشأة المعارف بالاسكندرية ، ١٩٧٧م ، ص ١١٣ ، بند ٤٨ ؛ د إبراهيم أحمد ابراهيم «القانون الدولي الخاص» ، الجزء الأول ، ١٩٨٥م ، ص ١٦٥ وما بعدها .

مبحثاً تمهيدياً لتحديد مفهوم الأمن الوطني ، الذي يمثل الهدف الذي تسعى قوانين الجنسية إلى تحقيقه ، وعلى ذلك سنقسم دراستنا على النحو التالي :

ـ مبحث تمهيدي : مفهوم الأمن الوطني .

ـ المبحث الأول : أحكام التجنس العام التي تهدف إلى حماية الأمن الوطني للدولة .

ـ المبحث الثاني : أحكام التجنس الخاص التي تهدف إلى حماية الأمن الوطني للدولة .

ـ المبحث الثالث : أحكام التجنس الاستثنائي التي تهدف إلى حماية الأمن الوطني للدولة .

مبحث تمهيدي : مفهوم الأمن الوطني

لا يقتصر مفهوم الأمن الوطني على الجانب العسكري والأمني البحت المتمثل في منع الجرائم ووقاية المجتمع منها[١] ، بل يمتد ليشمل كافة جوانب الحياة في هذا المجتمع ، اقتصادية كانت أو سياسية أو اجتماعية . ولهذا فقد أجريت دراسات متعددة في مجال الأمن العام ، حيث أعطي الباحثون والعاملون في هذا المجال مفاهيم متعددة للأمن الوطني ، سنتعرض لبيانها ،

---

(١) راجع على سبيل المثال نظام الأمن العام السعودي الصادر عام ١٣٦٩هـ الذي حدد واجبات رجال الأمن في حفظ النظام وصيانة الأمن العام . راجع القائد كمال سراج الدين والأستاذ محمد مروان عداس : «الوجبات العامة لقوات الأمن الداخلي في المملكة العربية السعودية» ، ١٣٨٩هـ ، ص ١٥٣ وما بعدها . كما أن حماية الأمن الوطني للمملكة تعد مطلباً أساسياً للمجتمع السعودي في ضوء نص المادة ٣٦ من النظام الأساسي للحكم التي تنص على أن . «توفر الدولة الأمن لجميع مواطنيها والمقيمين على اقليمها . . » .

بعد التعرف على المعنى اللغوي والشرعي له، وذلك في مطلبين على النحو التالي

المطلب الأول تعريف الأمن الوطني في اللغة العربية وفي الشريعة الإسلامية

المطلب الثاني مفهوم الأمن الوطني لدى الباحثين

المطلب الأول. تعريف الأمن الوطني في اللغة العربية وفي الشريعة الإسلامية

تطلق لفظة «الأمن» في اللغة العربية[1] على «طمأنينة النفس وزوال الخوف»، إذ يكون الإنسان آمناً إذا استقر الأمن في قلبه وأمن البلد «يعني اطمئنان أهله فيه» و «أمن الشر» يعني السلامة منه أي سَلِمَ و «أمن فلان على كذا » أي وثق به واطمأن عليه وجعله أميناً عليه وفي هذا المعنى يشير قاموس «لسان العرب» إلى أن «الأمن في اللغة هو نقيض الخوف»، فهو يجسد حالة لا يكون فيها الفرد أو الجماعة أو الأمة عرضة للهلع أو الفزع أو الاضطراب أو توقع العدوان[2]، كما ورد في القاموس المحيط أن «الأمن» ضد الخوف[3] ومن هذا يتضح أن المعنى اللغوي لكلمة «الأمن»

---

(١) ويعبر عنها في اللغة الانجليزية بكلمة Security وفي اللغة الفرنسية بكلمة Séurité

(٢) راجع لسان العرب، باب الميم والنون، لإبن منظور، المجلد الثالث عشر، بيروت، ١٩٥٦م - ١٣٧٥هـ دار صادر بيروت للطباعة والنشر، ص ٢١

(٣) راجع ترتيب القاموس المحيط على طريقة المصباح المنير وأساس البلاغة تصنيف وإعداد الطاهر أحمد الزاوي، المجلد الأول، دارالفكر، الطبعة الثالثة، باب الهمزة، ص ١٨١ ؛ وكذلك المصباح المنير تأليف العلامة أحمد بن محمد بن علي المقري الفيومي، المتوفي عام ٧٧٠هـ الجزء الأول، المكتبة العلمية، بيروت، لبنان كتاب الألف، ص ٢٤

قد ورد مطلقاً بأنه «عكس الخوف»، أي هو الإحساس بالاطمئنان على الضرورات الخمس وهي: الدين والنفس والعقل والعرض والنسل والمال.

أما كلمة «الوطني» التي تقترن بكلمة «الأمن» باعتبارها صفه أو نعتاً يلحق بها، فهي مشتقة من كلمة (وطن) التي تعني في اللغة العربية «محل الإنسان» أي البلد الذي جعله محلاً وسكناً يقيم فيه[1] ويقصد بها في الكتابات العربية المعاصرة ما يتعلق بالدولة ذاتها فيعبرون عن الأمن الوطني «بأمن الدولة» أو «أمن المجتمع» الذي تمارس حكومة ما صلاحياتها عليه.

ولقد تضمنت الشريعة الإسلامية الغراء العديد من الأحكام السامية المنظمة للمجتمع الإسلامي، ومن بينها تنظيم أمن هذا المجتمع، حيث ورد

---

(١) راجع المعجم الوسيط الجزء الثاني، إدارة إحياء التراث الإسلامي بدولة قطر، ١٩٨٥م، ص ١٠٤٢، إذ جاء فيه: اتطن البلد اتخذه وطناً، وطن نفسه على الأمر، وتوطنت نفسه على الشيء، ذلت وتمهدت له، وتوطنت الأرض وبها اتخذها وطناً والموطن: الوطن، وهو كل مكان أقام به الإنسان لأمر، والوطن مكان إقامة الإنسان ومقره وإليه انتماؤه ولد به أم لم يولد. والجمع أوطان؛ راجع كذلك: مجمل اللغة، لأبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا اللغوي المتوفى سنة ١٣٩٥هـ، دراسة وتحقيق زهير عبدالمحسن سلطان، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان الطبعة الأولى، ١٤٠٤هـ ـ ١٩٨٤م، ص ٩٣٠، باب الواو والطاء وما يثلثهما. إذ جاء فيه علاوة على ما ذكر عاليه، أوطان الغنم: مرابضها؛ راجع كذلك مختار الصحاح تأليف محمد بن أبي بكر عبدالقادر الرازي، المتوفى سنة ٦٦٦هـ، الطبعة الأولى، ١٩٦٧م، الناشر دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ص ٧٢٨، الذي جاء فيه: و ط ن (الوطن) محل الإنسان، وأوطان الغنم مرابضها، وأوطن الأرض، وطنها واستوطنها واتطنها أي اتخذها وطناً، وتوطين النفس على الشيء كالتمهيد.

في القرآن الكريم عدة استعمالات لكلمة «الأمن» تدور كلها حول معناها الأصلي في لغتنا العربية، أي زوال الخوف من حياة الفرد ومن حياة الجماعة إذ يقول الله تعالى ﴿وإذ قال إبراهيم رب اجعل هذا بلداً آمناً وارزق أهله من الثمرات من آمن منهم بالله واليوم الآخر﴾[1] ويقول جل شأنه ﴿وإذ جعلنا البيت مثابة للناس وأمنا﴾[2]، ويقول تعالى ﴿وليبدلنَّهم من بعد خوفهم أمنا﴾[3] ويقول تعالى ﴿وإذا جاءهم أمر من الأمن أو الخوف أذاعوا به﴾[4]، ويقول سبحانه وتعالى ﴿الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون﴾[5]

المطلب الثاني. مفهوم الأمن الوطني لدى الباحثين.

لم يجمع الباحثون على اعطاء مفهوم واحد محدد لمصطلح الأمن، بل نجد هناك اتجاهين رئيسين الأول يعطي مفهوماً ضيقاً للأمن، بحيث يقصره على «كل ما يتعلق بالحفاظ على السيادة الوطنية وعلى الوضع القانوني الطبيعي القائم للدولة، في حدود الإطار الإقليمي لتلك الدولة»[6]، والثاني يأخذ بمفهوم واسع للأمن، مفاده تحقيق الأمن على المستويين الداخلي والخارجي؛ فهو «تأمين كيان الدولة والمجتمع ضد

(١) سورة البقرة، الآية ١٢٦
(٢) سورة البقرة، الآية ١٢٥
(٣) سورة النور، الآية ٢٥
(٤) سورة النساء، الآية ٨٣
(٥) سورة الأنعام، الآية ١٢
(٦) د فؤاد الفارسي، جريدة الجزيرة، العدد ٤٤٦٢، التاريخ ٥/ ٤/ ١٤٠٠هـ، ص ٥؛ أ عبدالكريم نافع «الأمن القومي»، مطبوعات دار الشعب، القاهرة، ١٩٧٥م، ص ٦٥

الأخطار التي يهددها داخلياً وخارجياً وتأمين مصالحهما، وتهيئة الظروف المناسبة اقتصادياً واجتماعياً، لتحقيق الأهداف والغايات التي تعبر عن الرضا العام في المجتمع»[1].

ونخلص مما سبق إلى أن مفهوم الأمن في الشريعة الإسلامية هو مفهوم واسع، فإذا كان ما ذهب إليه الباحثون هو إلقاء مهمة تحقيق الأمن على عاتق الدول والحاكم، فإن الأمن في الشريعة الإسلامية لا يقتصر على مجرد اتخاذ الإجراءات التي تكفل تأمين سلامة الدولة داخلياً وخارجياً، بل يلقي على المحكوم واجباً أساسياً في المحافظة على الأمن ويرغبه في ذلك، وهذا لا شك سيكون له بالغ الأثر في تحقيق الأمن الوطني، وخاصة في موضوع بحثنا هذا، إذ يجب أن يأخذ الأمن مفهوماً واسعاً بحيث يشمل مجموعة الإجراءات والوسائل التي تتخذها الدولة لضمان سلامة المجتمع الداخلي واستقرار حياة الأفراد خالية من كل مظاهر الخوف»[2] فلا يقتصر معنى الأمن إذاً على الإجراءات الإدارية والتنفيذية، بل ينصرف إلى الأنظمة والتشريعات الوضعية التي تصدرها وتهدف منها إلي تحقيق الأمن الوطني، مثال ذلك قوانين الجنسية موضوع دراستنا، في المباحث التالية:

---

(١) د. علي الدين هلال: «الأمن القومي العربي: دراسة في الأصول»، مجلة شئون عربية، العدد ٣٥، يناير ١٩٨٤م، ص ١٢؛ د. ممدوح شوقي مصطفى كامل: «الأمن القومي والأمن الجماعي الدولي»، ١٩٨٥م، ص ٢٤؛ د. عبدالوهاب الكيالي وآخرون، في مؤلفهم: «موسوعة السياسة»، الجزء الأول، بيروت، ١٩٧٧م، ص ٢٣١.

(٢) راجع المؤلف الجماعي لـ د. محمد ن حسن السراء، د. عبدالعظيم عبدالسلام، د. محمد السيد عرفة، بعنوان: «الأمن الوطني في المملكة العربية السعودية»، الطبعة الأولى، مطبوعات كلية الملك فهد الأمنية والمعاهد بالرياض، ١٤١٥هـ-١٩٩٥م، خاصة ص ٢٠.

المبحث الأول: أحكام التجنس العام التي تهدف إلى حماية الأمن الوطني:

تضمن كل من قانون الجنسية المصرية الحالي ونظام الجنسية في المملكة العربية السعودية تنظيماً مفصلاً لأحكام التجنس العام، وفيما يلي نوضح مفهومه والنصوص المنظمة له، وذلك قبل بيان شروطه، حيث سنتعرف على مضمون هذه الشروط والحكمة الأمنية منها وسنخصص لهما مطلبين على النحو التالي

المطلب الأول: مفهوم التجنس العام وتنظيمه في القانونين المصري والسعودي.

يقصد بالتجنس العام La Naturalisatian Générale دخول الفرد في جنسية دولة معنية في تاريخ لاحق على ميلاده، بناءً على طلبه وموافقة سلطات هذه الدولة عليه، بعد استيفاء شروط وإجراءات معينة يحددها نظامها القانوني[1]

وقد نظم قانون الجنسية المصري الحالي التجنس العام كطريقة لاكتساب الجنسية المصرية الطارىء[2] في المادة ٤ منه، التي تنص على أنه «يجوز

(١) راجع حول تعريفات التجنس العام د فواد عبدالمنعم رياض «الجنسية المصرية دراسة مقارنة»، ١٩٩٠م، دار النهضة العربية، ص ١٨٦، بند ١٧٢؛ د أحمد عبدالكريم سلامة «المبسوط في شرح نظام الجنسية»، الطبعة الأولى، ١٤١٤هـ-١٩٩٣م، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٤٨١، بند ٧١٢؛ د عز الدين عبدالله «القانون الدولي الخاص»، الجزء الأول في الجنسية والمواطن وتمتع الأجانب بالحقوق، الطبعة الحادية عشرة، ١٩٨٦م، ص ١٨٨، بند ٨٣

(٢) ويعبر عنها أيضاً بالجنسية المكتسبة، وهي الجنسية التي يكتسبها الفرد في تاريخ لاحق على ميلاده، خاصة عند بلوغه سن الرشد، بناءً على التجنس أو الزواج المختلط أو تغيير السيادة الإقليمية

بقرار من وزير الداخلية منح الجنسية المصرية: (خامساً) لكل أجنبي جعل إقامته العادية في مصر مدة عشر سنوات متتالية على الأقل سابقة على تقديم طلب التجنس، متى كان بالغاً سن الرشد، وتوافرت فيه الشروط المبنية في البند (رابعاً)» كما نصت عليه المادة (٩) من نظام الجنسية السعودية[١] بقولها: «يجوز منح الجنسية العربية السعودية للأجنبي، متى تتوفر فيه الشروط الآتية ...».

ويتضح من هذين النصين أن مفهوم التجنس العام لا يكاد يختلف في كلا القانونين محل الدراسة. كما يتضح أن هناك شروطاً معينة يلزم توافرها في طالب التجنس، وهي تقترب إلى حد كبير في النصين، رغم وجود بعض الفوارق سنتعرض لها لاحقاً.

المطلب الثاني: شروط التجنس العام في القانونين المصري والسعودي:

يتضح من مطالعة النصين السابقين أن المقنن[٢] أخذ في اعتباره عند وضع شروط التجنس العام ضرورة وجود صلة أو رابطة قوية وفعالة Un Lien Effectif، مادية كانت أو معنوية، تربط بين طالب التجنس والدولة

---

(١) بعد تعديلها بقرار مجلس الوزراء رقم ٣٦١ وتاريخ ٨ جمادى الأولى سنة ١٣٨١هـ ويحتاج هذاالتعديل إلي صدور مرسوم ملكي يعدل نص المادة التاسعة نظامياً.

(٢) سنحاول في نطاق هذاالبحث تجنب استخدام كلمة المشرع، ونستعيض عنها بكلمة المقنن، أو المنظم. راجع حول هذه المصطلحات، د. سمير عالية، علم القانون والفقه الإسلامي: «نظرية القانون والمعاملات الشرعية»، دراسة مقارنة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ١٤١٢هـ ـ ١٩٩١م.

التي يرغب في اكتساب جنسيتها، إذ أن قيام مثل هذه الرابطة يجعل الدولة تطمئن إلى صدق مشاعر الأجنبي ورغبته الحقيقية في اكتساب الجنسية، ومن ثم تأمن جانبه، ولا تخشى منه على أمنها الوطني الداخلي أو الخارجي.

وفيما يلي نوضح مضمون هذه الرابطة والحكمة منها، من خلال التعرف على شروط التجنس العام في كلا القانونين المصري والسعودي، ويمكن تقسيم هذه الشروط إلى عدة طوائف[1]، سنقتصر هنا على ذكر أربعة منها يجمعها قاسم مشترك، وهو أنها تهدف إلى حماية الأمن الوطني للدولة. إذ تهدف الطائفة الأولى إلى التأكد من اندماج الأجنبي في المجتمع الوطني للدولة التي يقيم بها، نظراً لأنه سيصبح عضواً فيه، على حين ترمي الطائفة الثانية إلى غاية أكثر عمقاً تتعلق بحماية هذا المجتمع من دخول عناصر أجنبية غير صالحة بين أفراده، أما الطائفة الثالثة فتتعلق باكتمال الأهلية القانونية للأجنبي، حتى يمكن مساءلته أمنياً إذا ارتكب أفعالاً تهدد الأمن الوطني، وأخيراً يشترط نظام الجنسية في المملكة العربية السعودية أن يتنازل الأجنبي مقدماً عن جنسيته الأجنبية حتى يكتسب هذه الجنسية. وفيما يلي بيان هذه الشروط، حيث نخصص فرعاً مستقلاً لكل طائفة منها.

الفرع الأول: شروط تهدف إلى الاستيثاق من اندماج الأجنبي في المجتمع الوطني.

وهي ثلاثة شروط.

١ ـ الإقامة الدائمة العادية في الدولة مدة عشر سنوات متتاليات.

---

(١) راجع هذا التقسيم في مؤلفنا: «الوجيز في القانون الدولي الخاص للمملكة العربية السعودية»، تحت الطبع.

٢ ـ إجادة اللغة العربية

٣ ـ الإسلام.

وسنوضح مضمون كل شرط، وتنظيمه في كلا القانونين وأوجه الخلاف بينهما إذا وجدت، والحكمة الأمنية منه:

الشرط الأول: الإقامة الدائمة العادية في الدولة مدة عشر سنوات متتاليات:

أولاً: تنظيمه:

يشترط حتى يصبح الأجنبي عضواً من أعضاء شعب الدولة، أن تكتمل لديه مقومات الاندماج فيه، وأهمها إقامته باقليمها مدة طويلة ومعايشته لأفراد شعبها، لذا اشترطت المادة (٤) من قانون الجنسية المصرية أن يقيم الأجنبي مدة إقامة عادية على الإقليم المصري لا تقل عن عشر سنوات متتالية. إذ تنص على أنه: «يجوز بقرار من وزير الداخلية منح الجنسية المصرية: (خامساً) لكل أجنبي ولد في مصر عند بلوغه سن الرشد...». ويكاد يتفق نص نظام الجنسية السعودية مع نص القانون المصري في هذا الصدد، إذ نصت المادة ٩ منه[1] على أنه: «يجوز منح جنسية المملكة العربية السعودية للأجنبي متى تتوفر فيه الشروط الآتية:

ـ أن يكون حين تقديم الطلب قد اكتسب صفة الإقامة العادية في المملكة العربية السعودية بمقتضى أحكام نظامها الخاص لمدة لا تقل عن عشر سنوات متتالية».

---

(١) راجع حول شرح هذا القانون: د. عبدالرحمن عبدالعزيز القاسم: «القانون الدولي الخاص، وأحكامه في الشريعة الإسلامية وتطبيقه في النظام السعودي»، الطبعة الأولى، مطبعة السعادة، القاهرة، ١٣٩٧هـ ـ ١٣٩٨هـ، ١٩٧٧ ـ ١٩٧٨م

ونلاحظ على شرط الإقامة العادية مدة محددة طبقاً لأحكام القانونين المصري والسعودي عدة ملاحظات

الأولى أن شرط الإقامة الدائمة والاستقرار على إقليم الدولة التي يطلب الأجنبي التجنس بجنسيتها يعتبر شرطاً أساسياً في كافة التشريعات المقارنة المنظمة للجنسية في مختلف دول العالم المعاصر، ومن ثم فهو شرط ليس مقصوراً على القانونين محل الدراسة وإنما الخلاف بينهما وبين القوانين المقارنة هو في مدة الإقامة المتطلبة

الثانيـة: أن مدة الإقامة المطلوبة في كل من القانون المصري والقانون السعودي هي عشر سنوات متتاليات سابقة على تقديم طلب التجنس، وقد أخذت بها كافة تشريعات الجنسية المصرية منذ بداية تنظيم المشرع لها بالمرسوم بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٢٦م (م ٨) والقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٠م (م ٥) والقانون رقم ٣٩١ لسنة ١٩٥٦م (م ٥) والقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٥٨م (م ٥)[1] أما في المملكة العربية السعودية فقد مرت مدة الإقامة المشترطة في الأجنبي طالب التجنس بثلاث مراحل حيث كان نظام الجنسية السعودية الصادر في ١٣/ ١٠/ ١٣٥٧هـ[2] يشترط الإقامة في المملكة مدة ثلاث سنوات متواليات وكان ذلك أمراً منطقياً يتوافق مع ظروف المملكة وحاجتها إلى السكان مقارنة بإمكاناتها الاقتصادية ومساحاتها الشاسعة، وعندما تغيرت هذه الظروف السكانية نسبياً، تدخل المنظم وتشدد في شرط

---

(١) راجع حول هذا القانون، د سمش الدين الوكيل «الجنسية ومركز الأجانب»، الطبعة الثانية، منشأة المعارف بالاسكندرية، ١٩٦٠-١٩٦١م، خاصة ص ٣٣١ وما بعدها، بند ١٠٧

(٢) راجع حوله د عبدالرحمن عبدالعزيز القاسم، مرجع سابق، ص ٧٤-٧٥

الإقامة حتى يضيق من فرص دخول الأجانب في الجنسية السعودية، لا سيما بعد أن فتحت المملكة أبوابها لاستقبال العمالة الأجنبية من مختلف دول العالم، إذ أن دخول الأجنبي في الجنسية السعودية بعد مدة إقامة قصيرة قد لا يكون بناء عن رغبة صادقة في الانتماء إلى شعب المملكة والاندماج في جماعتها الوطنية، بل ربما يكون الهدف منه هو الاستفادة من الظروف الاقتصادية لها وتحسين وضعه الاقتصادي، لذا تدخل المنظم ورفع الحد الأدنى للإقامة إلى عشر سنوات متتاليات بقرار مجلس الوزراء رقم ٣٦١ وتاريخ ٨/ ٥/ ١٣٨١هـ.

أما الحكمة من ثبات مدة الإقامة العشرية في القانون المصري فترجع في رأينا إلى اعتبارين: الأول هو زيادة الكثافة السكانية في مصر، مما دفع المشرع إلى التشدد في شروط اكتساب الأجنبي للجنسية المصرية، والثاني هو تجربة مصر مع الامتيازات الأجنبية التي كان لها مظاهر وآثار سيئة، حيث كان الأجانب يتمتعون بمزايا وحقوق تفوق حقوق المصريين، ثم ألغيت هذه الامتيازات عام ١٩٣٧م، وتقرر مبدأ المساواة بين المصريين والأجانب، بل أصبح المصري يتمتع بحقوق تفوق الأجنبي، لذا كان طبيعياً أن يتشدد المشرع مع كل أجنبي يرغب في اكتساب الجنسية المصرية بطريق التجنس العام

الثالثة: إن مدة السنوات العشر المتتاليات تعتبر في كلا القانونين حداً أدنى للإقامة لا يجوز النزول عنه، ويجب أن تكون سابقة على تقديم طلب التجنس، فلا يقبل هذا الطلب إذا لم يكن صاحبه قد أقام هذه المدة كاملة في الدولة قبل الإفصاح عن رغبته في اكتساب الجنسية. ويجب أن تكون مدة الإقامة مستمرة غير منقطعة، لذا فإن الغياب مدة طويلة قبل إتمام مدة

عشر سنوات يقطع المدة ويتعين على الأجنبي - إذا أراد التجنس - قضاء عشر سنوات متتاليات يبدأ احتسابها من جديد (من بداية عودته بعد الغياب عن الإقليم الوطني)، أما الغياب المؤقت للاستشفاء أو للسياحة أو للزيارة فلا يؤثر في اعتبار مدة الإقامة مستمرة ما دامت نية الفرد في العودة إلى الإقليم الوطني لدولة الإقامة قائمة لا شبهة فيها[1]

ولذا يثور التساؤل عن الحكم في الحالة التي يغادر فيها طالب التجنس إقليم الدولة بعد اكتمال مدة اقامته عشر سنوات متتاليات دون أن يتقدم بطلب التجنس فذهب فريق من الفقه إلى أنه لا يعتد بمدة عشر السنوات التي أقامها طالب التجنس، إذا غادر البلاد قبل تقديمه طلب التجنس، لأن ذلك يدل على عدم رغبته وعدم تلهفه في اكتساب الجنسية والتشبه بالوطنيين، ولذا يجب عليه إذا أراد التجنس بعد عودته للبلاد أن يقضي عشر سنوات جديدة[2] وذهب فريق آخر إلى أنه لا ضرورة لاستلزام قضاء مدة إقامة جديدة «لأن قرينة الاندماج في الجماعة الوطنية المستفادة من مدة الإقامة السابقة بالإقليم الوطني تبقى في الواقع قائمة وهذا يتفق مع الاتجاه السائد في القضاء من عدم اعتبار الغياب المؤقت خارج إقليم الدولة قاطعاً لمدة الإقامة»[3]

ونحن نرى أنه لا يلزم الأجنبي قضاء مدة إقامة جديدة متى ثبت للسلطات التنفيذية المختصة بمنح الجنسية ان هذا الأجنبي قد اكتسب، حين

(١) انظر في نفس المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا في ٣١/ ٣/ ١٩٧٠م والمنشور مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة ١٥، عدد ١، ص ٢٣٨ وما بعدها
(٢) راجع حول هذا المعنى د عز الدين عبدالله، المرجع السابق، ص ٤١٠
(٣) د فؤاد عبدالمنعم رياض، مرجع سابق، ص ١٩١، بند ١٧٨

تقديم الطلب، صفة الإقامة العادية في الدولة، ومن ثم فمجرد مغادرته إقليمها بعد اكتمال مدة إقامته عشر سنوات لا يقطع في الدلالة على زهده وعدم رغبته في الإندماج في جماعتها الوطنية، طالما كانت هذه المغادرة لأسباب قهرية أو لظروف مؤقتة، لا تعبر عن اتجاه نيته إلى الإستقرار في الخارج.

أما إذا كان طالب التجنس قد أقام المدة النظامية في الدولة، ولكنه لم يقدم طلب التجنس رغم استمرار إقامته بها بعد مضي مدة عشر السنوات، فليس هناك ما يمنع من تقديم الطلب في أي وقت لاحق. ولكننا نرى أنه من مصلحته أن يبادر بتقديم الطلب فور اكتمال مدة الإقامة، حتى يبرهن للسلطات الوطنية المختصة على تلهفه ورغبته في أن يصبح عضواً في الجماعة الوطنية من ناحية، وحتى يستفيد من مركزه القانوني الجديد في الدولة وهو كونه من الوطنيين وليس من الأجانب، من ناحية أخرى، إذ أن مركز الأولين يفوق الآخرين، لا سيما فيما يتعلق بالتمتع بالحقوق والواجبات، وأهمها الإلتزام بتقديم كفيل قوي، وهو إلتزام يفرضه نظام الإقامة على الأجانب في المملكة العربية السعودية دون الوطنيين[1]، كل ذلك بطبيعة الحال، ما لم تكن هناك مصلحة خاصة وجدية له تمنعه من تقديم طلب التجنس عقب مرور السنوات العشر المقررة.

الرابعة: إن المشرع المصري لم يكتف باشتراط إقامة طالب التجنس في مصر مدة عشر سنوات متتاليات، بل اشترط في هذه الإقامة وصف

---

(١) راجع نص المادين ٥ و ١١ من نظام إقامة الأجانب بالمملكة العربية السعودية الصادر برقم ١٧ ـ ٢/ ٢٥/ ١٣٣٧ وتاريخ ١١ رمضان ١٣٧١هـ، نشر مطابع الحكومة الأمنية بالرياض، ١٤٠٤هـ، ص ١٨٦ ـ ٢٠٦.

«العادية» واشترط القانون السعودي أن تكون إقامة طالب التجنس في المملكة «دائمة عادية» La residence per,anente habituelle، والتي تعني التوطن Le domicile[1]، وهو وصف أشد من «الإقامة العارضة المؤقتة»، حيث يشترط فيها عادة توفر ركنين الركن الأول مادي وهو السكن والإقامة المادية على إقليم الدولة أوالاستقرار به، والركن الثاني معنوي وهو نية الدوام والإستقرار فيه، مما يتطلب أنْ تكون إقامة الأجنبي فعلية حقيقية réelle، وليست مجرد توطن حكمي أو قانوني لقضاء أعمال معينة، مهما طالت مدته، وعلى ذلك إذا اتخذ الأجنبي موطناً فعلياً له خارج دولة الإقامة (مصر أو المملكة حسب الأحوال)، ثم اتخذ في هذه الدولة موطناً حكمياً، له فلا يتوافر شرط الإقامة الدائمة العادية في حقه، ولا يصلح لاكتساب الجنسية، حتى لو تجاوزت مدة إقامته عشر سنوات متتاليات وتستطيع جهة الإدارة أن تتحقق من توفر شرط الإقامة بركنيها المادي والمعنوي في شأن طالب التجنس

الخامسة: إن مدة السنوات العشر التي تطلبها القانونان المصري والسعودي هي مدة طويلة إذا ما قورنت بمدة الإقامة التي كانت تنص عليها أنظمة الجنسية السعودية السابقة، وكذلك بعض القوانين الأجنبية المعاصرة[2]، ولكنها مدة

---

(١) راجع حول المقصود به وأهميته كتابنا «المرافعات المدنية والتجارية الدولية»، دار النهضة العربية بالقاهرة، ١٩٩٣م، ص ١١٨، بند ٢١٩؛ كذلك د عز الدين عبدالله، مرجع سابق، ص ٥٤٥ ٥٤٦، بند ١٤٩

(٢) إذ تجعلها بعض القوانين الأجنبية خمس سنوات فقط، مثل قانون الجنسية الفرنسية لعام ١٩٧٣م (م ٢١) وقانون الجنسية اليابانية لعام ١٩٨٥م (م٢/ ٣) وقانون الجنسية الصينية لعام ١٩٨٠م (م ٦) وقانون الجنسية الإنجليزية لعام ١٩٨١م(م٦/ ١) وقانون الجنسية التونسية لعام ١٩٦٢م (م ٢٠)

قصيرة مقارنة بقوانين بعض الدول التي تجعلها خمس عشرة سنة مثل قانون الجنسية العمانية[١]، أو عشرين سنة مثل قوانين جنسية الإمارات العربية المتحدة[٢]، وقانون جنسية قطر[٣]، وقانون الجنسية الكويتية[٤]، أو خمس وعشرين سنة متتالية مثل قانون الجنسية البحرينية[٥].

السادسة: إن القانونين المصري والسعودي لم يفرقا من حيث مدة الإقامة

---

(١) الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣/ ٨٣ (الصادر في ٢٨ ربيع الأول سنة ١٤٠٣هـ الموافق ١٢ يناير سنة ١٩٨٣م والمنشور بالجريدة الرسمية لسلطنة عمان، العدد ٢٥٦، السنة ١٢، في ١ ربيع الثاني، ١٤٠٣هـ الموافق ١٥ يناير سنة ١٩٨٣م، ص ١٠ وما بعدها (المادة ٢/ ٢).

(٢) مثل القانون الاتحادي رقم ١٧ لسنة ١٩٧٢م (الصادر بتاريخ ١٣ شوال ١٣٩٢هـ، الموافق ١٨ نوفمبر ١٩٧٢م، والمنشور الجريدة الرسمية لدولة الإمارات العربية المتحدة، العدد ٧ في ٢٨/ ١١/ ١٩٧٢م، المادة ٨، وقد عدل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥م.

(٣) القانون رقم ٢ لسنة ١٩٦١م، والمنشور بالجريدة الرسمية لدولة قطر، العدد ٢، في ٣/ ٤/ ١٩٦١م (المادة ٤/ ١/) والمعدل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٦٣م (الصادر في ٢٠/ ٧/ ١٩٦٣م، والمنشور بالجريدة الرسمية، العدد ٥، في ٢٢/ ٧/ ١٩٦٣م، وبالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٦٦م الصادر في ٢٨/ ٨/ ١٩٦٦م والمنشور بالجريدة الرسمية، العدد ٥ في ١٩/ ٩/ ١٩٦٦م، ثم بالمرسوم بقانون رقم ٣ لسنة ١٩٦٩م الصادر في ٢٧/ ٣/ ١٩٦٩م، والمنشور بالجريدة الرسمية، العدد ٣ في ٢٠/ ٤/ ١٩٦٩م، وبالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٣م الصادر في ٢٣/ ٥/ ١٩٧٣م والمنشور بالجريدة الرسمية، العدد ٦ في ٢٥/ ٨/ ١٩٧٣م.

(٤) الصادر بالمرسوم الأميري رقم ١٥ لسنة ١٩٥٩م المعدل في أعوام ١٩٦٠ و ١٩٦٥ و ١٩٦٦ و ١٩٧٠ و ١٩٧٢ و ١٩٨٠ و ١٩٨٢م.

(٥) الصادر عام ١٩٦٣م (م٦/ ١أ)، والمعدل في أعوام ١٩٦٣ و ١٩٨١ و ١٩٨٦م

بين الأجنبي العربي والأجنبي غير العربي، وهما في ذلك يتفقان مع موقف قوانين الجنسية في بعض الدول العربية[1] وكنا نفضل لو أن هذين القانونين تضمنا مثل هذه التفرقة، فيخفضا مدة الإقامة بالنسبة للأجنبي العربي، نظراً لأنه يحتاج لمدة إقامة أقل للاندماج في الجماعة الوطنية من تلك التي تلزم الأجنبي غير العربي فيها[2].

ولكن يبدو أن الحكمة في عدم التمييز بين هاتين الفئتين ترجع إلى الحكمة من تطلب الإقامة الطويلة في الدولة، وهي التأكد من صدق مشاعر الأجنبي طالب التجنس ومعايشته للوطنيين وتشبهه بعادات مجتمعهم وتقاليدهم وقيمهم الدينية والاجتماعية، وهو أمر يحتاج إلى وقت طويل بالنسبة لكل الأجانب، من كان منهم عربياً أو غير عربي، فضلا عن ذلك فإننا يمكن أن نضيف حجة أخرى تصلح لتبرير الحكمة من نص النظام السعودي مفادها أن هذا النظام يقوم على عدة مبادىء مثالية توصي بها الهيئات والمواثيق

(١) مثل قانون الجنسية العُمانية سابق الإشارة إليه آنفاً في الحاشية رقم ٣٣

(٢) وهو ما تسير عليه بعض التشريعات العربية مثل قانون جنسية الإمارات العربية المتحدة، سابق الإشارة إليه، (م٦/ ٤) الذي يمنح الجنسية للعربي إذا أقام مدة لا تقل عن سبع سنوات، أما غير العربي فيجب ألا تقل مدة إقامته عن ثلاثين سنة يقضي منها عشرين سنة على الأقل بعد نفاذ هذا القانون (م٨)، بل جعل مدة الإقامة للعربي من أصل قطري أو عمان أو بحريني ثلاث سنوات فقط (م٥/ ٣)، راجع حول شرح أحكام هذا القانون د. علوي أمجد علوي. «القانون الدولي الخاص لدولة الإمارات العربية المتحدة»، الجزء الأول، في الجنسية والمواطن وتمتع الأجانب بالحقوق (مركز الأجانب)، مطبوعات كلية شرطة دبي، ١٩٩١م.

الدولية في مادة الحسية، مثل مبدأ عدم التمييز[١]، ومن ثم فإن عدم التفرقة بين الأجنبي العربي والأجنبي غير العربي، من حيث مدة الإقامة، يعد تطبيقاً هاماً لهذا المبدأ، ولكن هذه الحجة لا يمكن الأخذ بها بالنسبة للنص الوارد في القانون المصري، نظراً لما تضمنه هذا القانون في مواضع أخرى من التمييز بين الرجل والمرأة في مجال ثبوت الجنسية الأصلية[٢].

السابعة. إن الإقامة المطلوبة هي إقامة شخصية Personnelle بمعنى أنه يجب أن يقيم طالب التجنس نفسه مدة عشر السنوات بالدولة. فلا يستفيد من مدة إقامة أحد أصوله أو فروعه أو زوجته فيها، فمثلاً إذا أقام أحد الأجانب في المملكة العربية السعودية أربع سنوات، ثم غادرها وأقام إبنه بها بعد مغادة أبيه مدة ست سنوات، فلا يحق له أن يجمع مدة إقامة أبيه إلى مدة إقامته، لكي يستفيد منها في إتمام شرط الإقامه العشرية اللازمة للتجنس، وهذا ما يعرف بفكرة «الخلافة في الإقامة[٣]»، والتي كانت تأخذ

(١) مثال ذلك أنه يترتب على تجنس الأجنبي بالجنسية السعودية تمتعه بكافة الحقوق التي تقررها الأنظمة السائدة في المملكة العربية السعودية للسعوديين. ويلتزم بكافة الواجبات المفروضة عليهم دون أي تمييز، فيتمتع بالحقوق المدنية والحريات العامة. إذ لم يتضمن نظام الجنسية النص على فترة الريبة التي تفرضها الغالبية العظمى من قوانين الجنسية في مختلف دول العالم.

(٢) راجع في ذلك مؤلفنا بعنوان: «الوجيز في الجنسية المصرية»، مرجع سابق ص ٨٥، بند ١٥٩ وما بعده.

(٣) راجع د. أحمد عبدالكريم سلامة، المبسوط، مرجع سابق، ص ٥٤٠، بند ٧٩٥؛ وكذلك حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢١ مارس سنة ١٩٧٠م، والذي قررت فيه أن: من حق الأبناء الاستفادة من إقامة آبائهم وأجدادهم متى كانت هذه الإقامة متصلة من الأصل إلى الفرع، انظر القضية رقم ١٢٥٧ لسنة ١٤ قضائية منشوراً في مجموعة المبادىء القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة ١٥، ١٩٧١م ص ٢٣٧ ـ ٢٤٣.

بها قوانين الجنسية المصرية السابقة ثم هجرها قانون الجنسية المصرية الحالي محل الدراسة[1]، وقد أحسن المشرع المصري صنعاً بعدم النص عليها، وهذا أمر يحمد للمقنن السعودي أيضاً، لأن الأخذ بهذه الفكرة يتنافى مع الحكمة من اشتراط مدة إقامة طويلة لطالب التجنس في الدولة، وهي اندماجه في مجتمعها الوطني، لا سيما وأن التجنس يقوم على اعتبارات شخصية بحتة Des considérations purement personnelles وهو ما يتضح من موقف المقنن السعودي الذي أجاز منح الجنسية لتابعي المتجنس حتى بعد سحبها منه، متى ثبت أن هذا التابع «من ذوي الأخلاق الحسنة»، طبقاً لنص المادة ٢٣ منه[2]، ولكن هذا الحكم غير وارد في قانون الجنسية المصرية، ولا تكاد تعرفه - على حد علمنا - قواني الجنسية في الدول العربية والأجنبية، أما كون التجنس يقوم على اعتبارات شخصية فيستفاد من مواضع أخرى من هذا القانون، مثل اشتراط بلوغ سن الرشد وسلامة العقل وغيرها من الشروط على نحو ما سنرى لاحقاً.

الثامنة: إنه يشترط في إقامة الأجنبي فضلاً عن كونها عادية ودائمة وفعلية

---

(١) ولكنه أبقى عليها فيما يتعلق بجنسية التأسيس المصرية فقط في المادة (١/ أولاً) التي تنص على أنه. «تعتبر إقامة الأصول مكملة لإقامة الفروع وإقامة الزوج مكملة لإقامة الزوجة»، راجع د. فؤاد رياض «الجنسية المصرية»، مرجع سابق، ص ١٣٦، بند ١٢٧؛ د هشام صادق، مرجع سابق، ص ٣٠٧، بند ١١٧؛ د. شمس الدين الوكيل، مرجع سابق، ص ١٩٠، بند ٥٤

(٢) التي تنص على أنه «يترتب على سحب الجنسية العربية السعودية من المتجنس بها زوال هذه الجنسية عن صاحبها وسحبا أيضاً ممن كان قد كسبها مع المتجنس بطريقة التبعية، فإذا ثبت أن من اكتسبها بالتبعية من ذوي الأخلاق الحسنة، وثبت عدم وجود ما يمنع منحه الجنسية فتمنح له مع احتساب المدة الماضية له»

Régelementaire ، أن تكون مشروعة Légale[١]، أي يجب أن يكون الأجنبي قد حصل على رخصة إقامة Permis de residence أو Tite de sejour، فلا يكفي مجرد الإقامة، مهما طالت مدتها، ما لم تكن مشروعة، لأن الإقامة غير النظامية لا تولد لصاحبها حقاً، بل تجعله معرضاً لتوقيع عقوبات جنائية وإدارية وقائية مثل السجن والغرامة والترحيل والإبعاد عن إقليم الدولة[٢].

إذ من غير المقبول أن يستفيد من تسلل إلى إقليم الدولة خلسة وأقام بها فعلاً، مخالفاً أنظمة الإقامة بها، ويسمح له باكتساب الجنسية الوطنية، لأن هذا يدل مبدئياً على عدم التزامه بقوانين الدولة التي يرغب في اكتساب جنسيتها، ومن ثم يدلل على عدم جدارته لأن يصبح عضواً في شعبها.

ثانياً: الحكمة من هذا الشر:

يتضح مما سبق أن الحكمة من اشتراط هذه المدة الطويلة نسبياً هي الاستيثاق من اندماج الأجنبي في الجماعة الوطنية (المصرية ـ السعودية) وارتباطه بإقليمها، ومعايشته لأفراد شعبها، وتشبعه بعاداتهم وتقاليدهم، واقتناعه بالقيم الدينية والاجتماعية السائدة.

---

(١) وتتضمن بعض القوانين العربية المنظمة للجنسية نصاً صريحاً يشترط أن تكون إقامة طالب التجنس «مشروعة» من ذلك قانون جنسية الإمارات العربية المتحدة، سابق الإشارة إليه، المواد ٦/ ٤ و ٧ و ٨.

(٢) راجع على سبيل المثال المواد من ٥٠ إلى ٦٢ من نظام إقامة الأجانب بالمملكة العربية السعودية، الصادر برقم ١٧ ـ ٢/ ٢٥/ ١٣٣٧هـ وتاريخ ١١ رمضان ١٣٧١هـ؛ والقانون المصري رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٠م في شأن دخول وإقامة الأجانب بأراضي الجمهورية العربية المتحدة والخروج منها، راجع مؤلفنا: «القانون الدولي الخاص»، الكتاب الثاني في مركز الأجانب دار النهضة العربية بالقاهرة، ١٩٩٢م.

لذا فلا محل لما يراه بعض الفقهاء من أن الحكمة من اشتراط مدة إقامة طويلة هي رغبة المشرع «في الحد من الدخول في الجنسية عن طريق التجنس، نظراً لما يؤدي إليه من زيادة ضارة في عدد السكان»[1]، لأن هذه الحكمة قد تصدق على جمهورية مصر العربية التي لديها كثافة سكانية عالية، ومن ثم يمكن أن تدفع المشرع المصري إلى التشدد في حالات دخول الأجانب في جنسيتها، ولكنها لا تصدق على المملكة العربية السعودية، التي تقل فيها الكثافة السكانية بدرجة ملحوظة مقارنة بمساحتها الشاسعة ومواردها الاقتصادية الهائلة، فضلاً عن أن دخول الأجانب في جنسية الدولة عن طريق التجنس هو أمر متروك لمطلق تقدير السلطة التنفيذية بها، والتي تستطيع رغم توافر كافة شروط التجنس العام أن تمتنع عن منح جنسيتها للأجنبي، متى رأت أن المصالح العليا للدولة تقتضي ذلك

الشرط الثاني. إجادة اللغة العربية:

أولاً. تنظيمية:

يشترط القانون المصري في الأجنبي طالب التجنس «أن يكون مُلماً باللغة العربية»، على حين يشترط القانون السعودي فيه، «أن يتحدث اللغة العربية ويجيدها قراءة وكتابة»

ولم يكن هذا الشرط وارداً في نص المادة التاسعة من نظام الجنسية السعودية قبل تعديله بقرار مجلس الوزراء رقم ٣٦١ لعام ١٣٨١هـ، وإنما كانت تنص عليه المادةالثامنة من هذا النظام والتي تتعلق بمنح الجنسية السعودية بطريق التجنس الخاص للأجنبي المولود لأم سعودية وأب أجنبي

(١) د. فؤاد رياض. «الجنسية المصرية»، مرجع سابق، ص ١٨٩، بند ١٧٦

متى تقدم بطلب عند بلوغه سن الرشد[١]، حيث اشترطت «أن يكون ملماً باللغة العربية». كما لم يتضمن نظام الجنسية السعودية الملغي (الصادر في ١٣/ ١٠/ ١٣٥٧هـ) أية إشارة إلى شرط الإلمام باللغة العربية بالنسبة للراغب في الحصول على هذه الجنسية بطريق التجنس العام[٢].

وتحرص العديد من قوانين الجنسية العربية والأجنبية على النص على هذا الشرط، حيث يشترط بعضها أن يكون لدى الأجنبي «معرفة كافية» باللغة الوطنية للدولة التي يطلب التجنس بجنسيتها[٣]، ويشترط بعضها الآخر أن «يُلم بها قراءة وكتابة»[٤]، بل يتطلب بعضها «أن يُحسن الأجنبي اللغة العربية»[٥]. وقد يكتفي البعض بأن «يعرف» الأجنبي اللغة العربية[٦]، بل قد يجعل بعض القوانين معرفة اللغة العربية متناسبة مع مركزه الاجتماعي[٧].

---

(١) سنتعرض لهذه المادة لحقاً ص ٤٢ ـ ٤٣.

(٢) راجع د. عبدالرحمن عبدالعزيز القاسم، مرجع سابق، ص ٧٤ ـ ٧٥.

(٣) مثل قانون الجنسية الفرنسية الصادر عام ١٩٧٣م (م ٦٩) وقانون الجنسية الانجليزية لعام ١٩٨١م (م ٦) وقانون الجنسية القطرية لعام ١٩٦١م المعدل (م٢/ ٤) وقانون الجنسية البحرينية لعام ١٩٦٣م (م٦/ ١ ـ ج)، وقانون الجنسية المغربية لعام ١٩٨٥م (فصل ١١/ سادساً).

(٤) مثل قانون الجنسية العمانية رقم ٣ لعام ١٩٨٣م (م٢/ ١) وقانون الجنسية العربية السورية لعام ١٩٦٩م (م ٤/ و).

(٥) مثل قانون جنسية الإمارات العربية المتحدة المعدل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥م (م ٧/ ٨).

(٦) مثل قانون الجنسية الكويتية لعام ١٩٥٩م المعدل (م ٤/ ٣).

(٧) مثال ذلك قانون الجنسية التونسية الصادر في ٢٢ أبريل عام ١٩٦٣م (الفصل ٢٢/ ٢).

ونلاحظ أن المقنن السعودي لم يكتف باشتراط أن يكون لدى طالب التجنس «معرفة» أو «إلماماً» باللغة العربية يكفي لتسيير أموره وأعماله، على نحو يجعله يتعايش على نحو ملائم، مع أفراد المجتمع الوطني السعودي، بل اشتراط أن «يتحدث اللغة العربية ويجيدها قراءة وكتابة»

ويرى بعض الشراح «أن هذا تشدد غير مرغوب فيه، إذ من شأنه حرمان المملكة العربية السعودية من التزود ببعض الأجانب ذوي الكفاءة العلمية الذين قد تكون في حاجة مُلحة إليهم، ولذلك قد يبدو مستحقاً (لدى صاحب هذا الرأي) الاكتفاء بالقدر من الإلمام باللغة العربية الذي لا غنى عنه حتى يُسيِّر الفرد شئونه، ويتعايش مع أبناء المملكة «أما إجادة اللغة العربية التي يتكلم عنها النص، فسدرك بعد دخول الفرد في عضوية شعب الدولة لا قبله»[1]

ونحن لا نشاطر هذا الرأي النتيجة التي انتهى إليها، ونرى أن هذا التشدد كان مقصوداً من المقنن السعودي، بدليل أن نص المادة التاسعة من نظام الجنسية جاء خالياً من هذا الشرط[2]، ثم نص عليه التعديل الذي أورده قرار مجلس الوزراء رقم ٣٦١ لعام ١٣٨١هـ على هذه المادة، وذلك بعد أن ثبت له بالتجربة أن التساهل والسماح للأجانب باكتساب الجنسية السعودية، رغم عدم اجادتهم اللغة العربية، قد يؤدي في بعض الأحيان إلى مجرد التغذية العددية لعنصر السكان في المملكة، وهو أمر لا تضعه السلطات التنفيذية في اعتبارها في المقام الأول، بل تسعى عادة إلى منح جنسيتها عن

(١) د. أحمد عبدالكريم سلامة، المبسوط، مرجع سابق، ص ١٦٠، بند ٣٣٥

(٢) وكذلك التعديل الذي أورده على المادة ٨ من نظام الجنسية

طريق التجنس لكسب العناصر الأجنبية التي تندمج فعلاً في المجتمع السعودي، والتي يحتاج إليها لتقدمه، ومن ثم يمكن أن يستفيد منها، ولا شك أن معرفة اللغة العربية على النحو الذي يتكلم عنه النص «سيدرك بعد تمام دخول الفرد في شعب الدولة لا قبله»، فنرد عليه بأن العبرة في توافر شروط التجنس هي بوقت طلب التجنس، وليس بعد الحصول على الجنسية، كما أن الحكمة من هذا الشرط هي التأكد من الاندماج الحقيقي للأجنبي في المجتمع السعودي، لذا يجب أن تتأكد السلطات التنفيذية المختصة من تحقق هذا الاندماج قبل منح الجنسية للأجنبي وليس بعده فضلاً عن أن ما ذهب إليه هذا الرأي من أن هذا النص «من شأنه حرمان المملكة العربية السعودية من التزود ببعض الأجانب ذوي الكفاءة العلمية الذين قد تكون في حاجة ملحة إليهم» فنرى أنها حجة غير قاطعة، إذ أن هناك طريقاً آخر للتجنس بالجنسية السعودية وهو التجنس الاستثنائي، الذي لا يشترط فيه أي شرط من شروط التجنس العام، حيث يكون للسلطات المختصة أن تمنح الجنسية بناءً عليه للأجانب ذوي الكفاءات الخاصة، والتي تحتاج إليهم البلاد، أما هنا فنحن بصدد شروط للتجنس العام لأي أجنبي لا يتمتع بميزات خاصة.

أما بخصوص نص القانون المصري الذي اكتفى على نحو ماذكرنا آنفاً بأن يكون الأجنبي «مُلماً باللغة العربية» فقد أثار جدلاً في الفقه المصري حول المقصود به، حيث رأي بعضهم أن الإلمام يعني «معرفة اللغة العربية قراءة وكتابة معرفة كافية حسب حالته، وليس مجرد فهمها بالسماع، وذلك توخياً لتحقيق المراد من توفر هذا الشرط، وهو التعرف على اندماج الأجنبي

في جماعة الدولة»[١] لكن فريقاً آخر يرى عدم اشتراط الإلمام الكافي باللغة العربية، إذ أن حكمة النص تقود إلى اشتراط توافر قدر من معرفة اللغة العربية، يستطيع به الراغب في التجنس، تسيير أموره وأعماله وممارسة حقوقه، على نحو يجعله يتعايش، على وجه ملائم مع أفراد مجتمع الدولة، «فضلاً عن أنه لما كانت لفظة (الإلمام) ذات معنى لغوي غير محدد، إذ كما تعني الإحاطة الكاملة، تعني أيضاً المعرفة البسيطة»[٢] ويذهب فريق ثالث إلى ترك الأمر لمطلق تقدير السلطة التنفيذية في هذا الصدد دون اشتراط حد أدنى للإلمام»، حتى لا تغل «يد الدولة في منح الجنسية لعناصر أجنبية هي في أمس الحاجة لضمها للجماعة الوطنية، بسبب عدم إلمام هذ العناصر باللغة العربية على النحو المطلوب»[٣]

والراجح في رأينا أنه في ضوء نص القانون المصري يكفي أن يكون لدى الأجنبي قدرة على التفاهم باللغة العربية وقراءتها وكتابتها لتوفر هذا الشرط، لا سيما وأن سبق إقامته بالبلاد مدة عشر سنوات متتالية دون انقطاع لابد وأن يكون لها أثر إيجابي وفعَّال في معرفته باللغة العربية.

ونلاحظ أخيراً على هذا الشرط أن النصين المصري والسعودي لم يشترطا أي شرط آخر للاستيثاق من اندماج الراغب في التجنس في الجماعة الوطنية (المصرية أو السعودية) فلم يشترطا، كما فعلت بعض القوانين[٤]، أن يستبدل الراغب في التجنس باسمه الأعجمي اسماً عربياً، كما لم يشترطا انتماء طالب الجنسية إلى الأصل العربي، مثلما فعلت بعض التشريعات

(١) د عز الدين عبدالله، مرجع السابق، ص ٤١١، ص ٤١٥، بند ١١٧
(٢) د أحمد عبدالكريم سلامة «المبسوط»، مرجع سابق، ص ٥٣٠، بند ٧٨٤
(٣) د فؤاد رياض: «الجنسية المصرية»، مرجع سابق، ص ١٩٢، بند ١٧٩
(٤) مثل قانون الجنسية العربية السورية لعام ١٩٦٩م

العربية[١]، بل تركا الباب مفتوحاً أمام جميع الأجانب من جميع الأجناس، حيث أن الهدف الأساسي هو الإطمئنان إلى انصهار الأجنبي واندماجه في المجتمع الوطني للدولة.

ثانياً: الحكمة من هذا الشرط:

ترجع الحكمة من اشتراط هذا الشرط إلى أن معرفة اللغة العربية تعد برهاناً حقيقياً على الاندماج الحقيقي للأجنبي في الجماعة الوطنية لدولة الإقامة، وعلى قابليته للانصهار فيها، لأن هذه المعرفة تكون أداة ضرورية ولازمة لهذا الاندماج، أما عدم معرفته بها فستكون حاجزاً أو مانعاً من التعرف على عادات وتقاليد المجتمع الوطني لهذه الدولة، إذ اللغة هي «وسيلة التخاطب والتفاهم»[٢]، فضلاً عن أن معرفة الأجنبي باللغة العربية تعتبر أمراً ضرورياً في دولة لغتها الرسمية هي اللغة العربية ودينها الإسلام، طبقاً لما يقرره الدستور المصري الدائم[٣] الذي ينص في المادة الثانية منه على أن: «الإسلام دين الدولة، واللغة العربية لغتها الرسمية». وهذا ما يقرره النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، الذي ينص في مادته الأولى على أن: «المملكة العربية السعودية دولة عربية إسلامية ذات سيادة

---

(١) راجع الحاشية السابقة.
(٢) د. عبدالرحمن عبدالعزيز القاسم، مرجع سابق، ص ٧٣.
(٣) الصادر في ١١ سبتمبر عام ١٩٧١م، والمنشور بالجريدة الرسمية سنة ١٩٧١م، وكذا بالنشرة التشريعية التي يصدرها المكتب الفني لمحكمة النقض المصرية رقم ٣٦ مكرر (١)، سبتمبر ١٩٧١م، ص ٣٠٥٥، كذلك بالوثائق العربية رقم ٣٩١، ١٩٧١م، ص ٥٩٥-٦٠٣.

تامة، دينها الإسلام ودستورها كتاب الله تعالى وسنة رسولهﷺ، ولغتها هي اللغة العربية. . . »[1]

الشرط الثالث. الإسلام.

رغم عدم اشتراط نص المادة التاسعة من نظام الجنسية السعودية، وكذا تعديلها اللاحق أن يكون الأجنبي طالب التجنس مسلماً، فإن فريقاً من الشراح يشترطه، بحجة أن الإسلام «شرط ضروري ويجب أن يكون أساسياً للتجنس خصوصاً وأن شعب هذه المملكة كلهم مسلمون»[2]، إذ من غير المقبول أن يحترم شخص علم المملكة ويدافع عنه وهو منقوش عليه (لا إله إلا الله محمداً رسول الله) ما لم يكن مؤمناً بهاتين الحقيقتين فالجنسية السعودية إذاً جنسية إسلامية لا يمكن لغير المسلم الانضمام إليها، ولا يمكن النزول عن اشتراط الإسلام، لأن النزول عنه يمس كيان الدولة السعودية من جذوره، ذلك لأن الإسلام يكوّن الأيديولوجية الأساسية التي يرتكز عليها وجود الدولة نفسها»[3]

ونحن نتفق مع هذا الرأي في أن اشتراط أن يكون طالب التجنس مسلماً

(١) راجع كذلك المادتين ٧ و ١٠ من النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية الصادر برقم أ/ ٩٠ وتاريخ ٢٧/ ٨/ ١٤١٢هـ، راجع حول شرح أحكام. د. أحمد بن عبدالله بن باز «النظام الأساسي والإداري في المملكة العربية السعودية»، ١٤١٥هـ-١٩٩٥م، مطبوعات كلية الملك فهد الأمنية بالرياض

(٢) د. عبدالرحمن عبدالعزيز القاسم، مرجع سابق، ص ٧٦، مع ملاحظة أن قوانين الجنسية العربية السعودية السابقة على القانون الحالي لم تشترط الإسلام في طالب التجنس

(٣) د. عبدالله المنيفي «القانون الدولي الخاص»، مطبوعات معهد الإدارة العامة بالرياض، عام ١٣٩٤هـ، ص ١٢٠

هو شرط ضروري في دولة لغتها العربية ودينها الإسلام، طبقاً لما يقرره النظام الأساسي للحكم فيها[1]، ولا تسمح بتعدد الديانات في مجتمعها الوطني، مما يجعلها قوية متماسكة البنيان، ولا تعرف الفتنة الطائفية التي تثور بين المسلمين وغير المسلمين في بعض الدول طريقها إليها، إذ نصت المادة ١٢ من النظام الأساسي للحكم في المملكة على أن: «تعزيز الوحدة الوطنية واجب، وتمنع الدولة كل ما يؤدي إلى الفرقة والفتنة والانقسام». ولا شك أن السماح باكتساب بعض الأجانب غير المسلمين الجنسية السعودية سيؤدي إلى وجود طوائف غير مسلمة في المجتمع السعودي، يمكن أن تثير الفرقة والفتنة والإنقسام فيه، فما يتعارض مع النص السابق في لفظه وروحه، ويؤثر بالتالي على الأمن الوطني للمملكة، ونضيف إلى ذلك أن هناك اتجاهاً لدى المقنن السعودي نحو اشتراط الإسلام في المرأة الأجنبية المتزوجة من سعودي عندما ترغب في اكتساب الجنسية السعودية[2]، إذ لما كانت الحكمة من هذا الشرط بالنسبة للمرأة الأجنبية هو أن تصبح الأسرة كلها مسلمة، فإن هذه الحكمة تتحقق من باب أولى بالنسبة للأجنبي الراغب في التجنس، نظراً لأنه رب الأسرة ويكون له تأثير هام على زوجته وأولاده في مجال التربية العائلية والدينية.

ومن البديهي أنه لا يشترط أن يكون طالب التجنس مسلماً بالميلاد أو أن ينتمي إلى أسرة مسلمة أو إلى دولة دينها الإسلام ولغتها العربية، كما

(١) راجع ما سبق ص ٢٩.

(٢) وذلك بقرار مجلس الوزراء السعودي رقم ٨٧ الصادر في ١٣ رمضان ١٣٧٦هـ والذي يستثني الزوجات الأجنبيات من اكتساب الجنسية السعودية بالزواج من السعوديين.

تشترطه بعض القوانين العربية[1] بل يكفي تحقق شرط الإسلام عند تقديمه طلب التجنس إلى وزارة الداخلية

أما نص القانون المصري فلم يشترط أن يكون طالب التجنس بالجنسية المصرية بطريق التجنس العام «مسلماً» ولكنه اشتراط في موضع آخر من نص المادة ٤ من قانون الجنسية محل الدراسة أن ينتمي الأجنبي «لغالبية السكان في بلد لغته العربية أودينه الإسلام»، ولكن هذا الأمر يتعلق بحالة خاصة من حالات التجنس الخاص، يطلق عليها تسمية «الميلاد المضاعف»[2]، لذا أمام صراحة نص المادة ٤ (خامساً) لا يمكن اشتراط أن يكون طلب التجنس العام مسلماً، إذ لو أراد المشرع هذا الشرط لنص عليه صراحة مثل ما فعل بالنسبة للميلاد المضاعف

الفرع الثاني. شروط تهدف إلى حماية المجتمع الوطني للدولة.

وتضم ثلاثة شروط حددتها المادتان ٤ (رابعاً) من قانون الجنسية المصرية و ٩ من نظام الجنسية السعودية، وهي

١ ـ أن يكون طالب التجنس غير عالة على الدولة بفقره

٢ ـ وأن يكون غير عالة على الدولة بخلقه

٣ ـ وأن يكون غير عالة على الدولة بضعفه ومرضه

ونلاحظ أن هذه الشروط في جملتها تتطلب أن تتوفر في الأجنبي

---

(١) مثل المادة (ثالثاً) من قانون الجنسية المصرية الحالي، راجع كذلك د فؤاد رياض «الجنسية المصرية»، مرجع سابق، ص ٢١٠، ومثل المادة ٣/ ١ من قانون الجنسية القطرية التي تخفض مدة الإقامة لطالب التجنس من عشرين سنة إلى خمس عشرة سنة متوالية إذا كان عربياً ينتمي إلى بلد عربي

(٢) وسنتعرض لهذا النوع من التجنس لاحقا ص ٤٣ ـ ٤٤

طالب التجنس بالجنسية الوطنية «مقومات المواطن الصالح»[١]، ومن ثم تهدف إلى حماية المجتمع الوطني (المصري أو السعودي) من أي تجنس يكون فيه مساس بأمنه وسلامته، وفيما يلي بيانها:

الشرط الأول: أن يكون طالب التجنس غير عالة على الدولة بفقره:

أولاً: تنظيمه:

نصت على هذا الشرط المادة ٤ (رابعاً/ ٤) من قانون الجنسية المصرية بقولها: «أن تكون له وسيلة مشروعة للكسب» دون تحديد نوع هذه الوسيلة، أما المادة ٩/ ٣ من نظام الجنسية السعودية فلم تكتف بهدا، بل اشترطت في الراغب في التجنس العام أن يكون ذا مستوى علمي معين، وهو أن يحمل شهادة علمية تعترف بها ورارة المعارف، وتؤهله لأن يكسب عيشه بطريقة مشروعة»[٢]، ولم يحدد النص نوع الشهادة العلمية، ولا الجهة التي منحتها في داخل المملكة أو خارجها، ولا الدرجة العلمية التي تقررها، فالأمر متروك لوزارة المعارف السعودية، التي تستطيع أن تقدر مدى ملاءمة الشهادة التي يحملها الأجنبي لكسب عيشه في المملكة بطريقة مشروعة، ومن ثم يحمل جنسيتها. ويرى بعض الشراح بحق ـ «أن الأمر يتعلق بقرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها، فقد يحمل الشخص شهادة معترفاً بها ولكن قد لا

(١) يذهب فريق من الفقهاء إلى أن هذه الشروط الثلاثة (فضلاً عن شرط الإلمام باللغة) تكون ما أسماه بشرط الصلاحية الاجتماعيه، والتي يقصد بها «توافر جملة اعتبارات تستهدف الاطمئنان إلى تحقيق قدر من التفاهم والتقارب بين طالب التجنس وأفراد المجتمع الذي يسعى إلى الإنضمام إليهم، مما يساعد على الإندماج معهم»، د. علوي أمجد علي، مرجع سابق، ص ١٣٥ ـ ١٣٦، بند ٨٣.

(٢) وكان نص المادة (٩/ د) قبل تعديله ينص على أنه يجب على الأجنبي طالب التجنس «أن يثبت ارتزاقه بطريقة مشروعة».

يعتمد عليها في كسب عيشه الشريف، كالاتجار في السلع المحرم تداولها كالأسلحة والخمر والمخدرات»[١]

والواقع أن موقف القانونين المصري والسعودي يتفق في خصوص هذا الشرط مع موقف غالبية التشريعات المقارنة[٢]، ولكنها أقل تشدداً من بعض القوانين العربية التي تشترط أن يكون لدى الراغب في التجنس عقار ثابت سجل باسمه في الدولة التي يطلب التجنس بجنسيتها[٣]، وهما يتفقان مع بعض التشريعات العربية التي تتطلب أن يكون الراغب في التجنس ذا اختصاص أو خبرة يمكن الاستفادة بها[٤]

ثانياً: الحكمة الأمنية من هذا الشرط.

ترجع الحكمة من اشتراط أن يكون طالب التجنس وسيلة مشروعة للكسب إلى أن وجود هذه الوسيلة سوف يكفيه ويغنيه عن الحاجة للغير، لأن هذه الحاجة قد تدفعه للقيام بأعمال قد تسيء بالمجتمع الجديد[٥]،

---

(١) د أحمد عبدالكريم سلامة: «الوسيط»، مرجع سابق، ص ١٥٨، بند ٣٢٨

(٢) مثل قانون الجنسية القطرية (م٤/ ٢)، وقانون جنسية الإمارات العربية المتحدة، (م ٧)، وقانون الجنسية الكويتية (م٤/ ٢-٢)، وقانون الجنسية البرتغالية لعام ١٩٨١م، (م٦-١/ ي)

(٣) مثل قانون الجنسية البحرينية (م٦/ ١ - د)، الذي ينص على أنه يجب أن يكون لديه في البحرين عقار ثابت مسجل باسمه لدى دائرة الطابو لحكومة البحرين، وهو ما تأخذ به بعض القوانين الأجنبية مثل قانون الجنسية السويسرية الذي يستلزم أن يمتلك طالب التجنس الأجنبي رأس مال معين، مشار إليه لدى د. فؤاد رياض «الجنسية المصرية»، مرجع سابق، ص ٥٢، حاشية رقم ٢

(٤) مثل قانون الجنسية العربية السورية لعام ١٩٦٩م، (م٤/ ٥)

(٥) د. عبدالرحمن عبدالعزيز القاسم، مرجع سابق، ص ٧٩

«فالمفترض أن يكون الراغب في التجنس قادراً على دعم اقتصاد الدولة لا على إرهاقه، فيجب على الأقل أن تكون له وسيلة مشروعة لكسب عيشه تغنيه عن مساعدة الغير والاعتماد على الذات»[١]، وذلك حتى يكون عضواً نافعاً وفعالاً في شعب الدولة التي يطلب الإنتماء إليها.

الشرط الثاني: أن يكون طالب التجنس غير عالة على الدولة بخلقه:

أولاً: تنظيمه:

يعبر نظام الجنسية السعودية عن هذا الشرط بقوله أن يكون طالب التجنس العام «حسن السير والسلوك، ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة الحبس في جريمة مخلة بالشرف لمدة تزيد على ستة أشهر»[٢]، أما القانون المصري فيعبر عنه بقوله: «أن يكون حسن السلوك محمود السمعة، ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره»[٣] وهذا الشرط تأخذ به الغالبية العظمى من قوانين الجنسية المقارنة[٤].

وطبقاً لما يقرره القانونان المصري والسعودي لا يشترط صدور الحكم

(١) د. أحمد عبدالكريم سلامة: «الوسيط»، مرجع سابق، ص ١٥٨، بند ٣٢٨.
(٢) المادة ٩/ ٤.
(٣) المادة ٤ (ثالثاً ـ ٢).
(٤) مثل قانون جنسية الإمارات العربية المتحدة (م٥/ ٤ ـ أ)، وقانون الجنسية البحرينية (م٦/ ١ ـ ب)، وقانون الجنسية القطرية (م٣/ ٤ ـ ٣)، وقانون الجنسية الكويتية (م٤/ ٢ ـ ٢)، وقانون الجنسية العمانية، (م٢/ ٣)، وقانون الجنسية اليابانية لعام ١٩٨٥م (م٥/ ١ ـ ٢)، وقانون الجنسية الهولندية لعام ١٩٨٥م (م٩/ ١ ـ أ) وقانون الجنسية البرتغالية لعام ١٩٨١م (م٦/ ١ ـ د).

الجنائي من محكمة وطنية، بل يستوي صدوره من محكمة وطنية أو محكمة أجنبية، لأنه في كلتا الحالتين يدل على سوء سلوك الأجنبي، لا سيما وأن الحكم يتعلق بارتكاب جريمة مخلة بالشرف، كما لا يشترط أن يكون الأجنبي قد قضى العقوبة المحكوم عليه بها فعلاً، وإنما يكفي فقط صدور حكم جنائي ضده في جريمة مخلة بالشرف والأمانة (كجرائم السرقة والنصب خيانة الأمانة وغيرها)، أو في جريمة أخلاقية (كجريمةالزنا وهتك العرض) بل إننا نرى أن الحكمة من هذا الشرط تقتضي أن يؤخذ في الاعتبار مجرد تمتع الأجنبي بسمعة شائنة إذ أن مجرد وجود هذه السمعة غير الطيبة كاف في حد ذاته لانتفاء هذا الشرط، لا سيما وأن منح الجنسية بطريق التجنس العام هو من إطلاقات السلطة التنفيذية التي يجوز لها أن تمتنع عن منح الجنسية رغم توفر الشروط النظامية متى قدرت أن المصلحة الأمنية العليا للدولة تقتضي ذلك

ثانياً: الحكمة من هذا الشرط.

تتجلى الحكمة من اشتراط كون الأجنبي حسن السير والسلوك etre de bonnes conduite et réputation في صيانة المجتمع الوطني للدولة من ذوي السلوك غير القويم إذ أن الحكم على الشخص بمثل العقوبات السابقة يدخله في فئة المجرمين وتجار المخدرات والإرهابيين، «مما يجعله عضواً غير مأمون الجانب في مجتمع الدولة، مما يهدد أمنها وحياتها الاجتماعية»[1]

(١) د فؤاد رياض «الجنسية المصرية»، مرجع سابق، ص ١٩٢، بند ١٨٠

الشرط الثالث: أن يكون طالب التجنس غير عالة على الدولة بضعفه ومرضه:

أولا: تنظيمه:

تنص المادة ٤ (رابعا/ ١) من المصري على أنه يجب أن يكون الأجنبي «سليم العقل غير مُصاب بعاهة تجعله عالة على المجتمع»، وهو نفس النص الذي أخذت به المادة ٩ من نظام الجنسية السعودي بعد تعديلها ١٣٨١ وسلامة العقل تعني خلوه من الأمراض العقلية والجسمية[1]، لأن إصابته بأي من هذه الأمراض قد تؤثر على من يخالطه أو يتعامل معه من المواطنين وتلحق الأذى بهم، خاصة إذا كان يعاني من مرض مُعد (كالإيدز مثلا). فضلاً عن أن مثل هذه الاصابة تجعله عاجزاً عن كسب قوته، مما يترتب عليه عدم توفر الشرط السابق بيانه، والمتعلق بضرورة أن تكون له وسيلة مشروعة للكسب.

ثانياً: الحكمة من هذا الشرط:

يتضح مما سبق أن الحكمة من هذا الشرط كما هو الحال في الشرطين السابقين هي حماية المجتمع الوطني للدولة من الأجنبي طالب التجنس بجنسيتها من ناحية، وتغذية هذا المجتمع بالعناصر البشرية النافعة والصالحة «ذات الكفاية والمهارات الخاصة اللازمة للتقدم الفني والعلمي له»[2]، من ناحية أخرى، لذا فإن من لا تتوفر لديه سلامة العقل، كالمجنون والمعتوه

(١) راجع د. فؤاد رياض: «الجنسية»، مرجع سابق، ص ١٩٢، بند ١٨٠.
(٢) د. أحمد عبدالكريم سلامة: «الوسيط»، مرجع سابق، ص ١٥٧، بند ٣٢٧

والمصاب بعاهة أو علة تجعله غير قادرة على العمل والعطاء، لا يكون مواطناً صالحاً نافعاً، ولا يستطيع المجتمع الإستفادة منه، وإنما يكون عبئاً عليه، بل قد يلحق به الضرر.

ونلاحظ أن بعض القوانين الأجنبية تضيف إلى الشروط الثلاثة السابقة المتعلقة بحماية مجتمع الدولة من أي تجنس يكون فيها مساس بسلامتها أو بكيانها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، شرطاً آخر، مفاده محافظة طالب التجنس على الولاء للدولة واحترامه لنظمها، حيث تلزمه بأداء يمين الولاء نحوها[1]، وأن يحترم نظمها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فلا يجوز له أن يعتنق أو ينادي بمبادىء سياسية أو اجتماعية تتنافى مع المبادىء الأساسية التي يقوم عليها مجتمع هذه الدولة، أما قانونا الجنسية المصري والسعودي فلم يتضمنا مثل هذا الشرط، ولكن المادة ١٨ من نظام إقامة الأجانب بالمملكة العربية السعودية تنص على شرط خاص بقبول الأجانب فيها، هو «أن لا يكون من غير المرغوب فيهم دينياً وأخلاقياً وسياسياً» ولا شك أن تطلب مثل هذا الشرط يكون من باب أولى بالنسبة لمن يطلب التجنس بجنسيتها، لا سيما وأن من شروط هذا التجنس، كما رأينا آنفاً إقامة طالب التجنس بالدولة إقامة مشروعة مدة لا تقل عن عشر سنوات متتاليات

---

(١) مثل قانون الجنسية العُمانية (م٢/ ٥) الذي ينص على أنه «يتعين على الطالب أن يقسم أمام القضاء في الولاية أو المحافظة التي يقيم بها اليمين الآتية أقسم بالله العظيم أن أكون موالياً لسلطنة عُمان، وأن أحترم قوانينها وعاداتها وتقاليدها، وأن أكون مواطناً صالحاً، والله على ما أقول شهيد»

الفرع الثالث: توفر الأهلية القانونية في طالب التجنس:

إذ يشترط القانونان المصري والسعودي، حتى يقبل طلب التجنس، أن يكون صاحبه بالغاً سن الرشد وقت تقديمه، وهي إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة في القانون المصري، وثماني عشرة سنة هجرية وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية طبقاً للنظام السعودي[1].

والحكمة من اشتراط سن الرشد تبدو من ناحيتين:

الأولى: أن يكون لدى الراغب في التجنس القدرة على التعبير عن إرادته، لأننا بصدد طريقة من طرق اكتساب الجنسية الطارىء التي تتميز بخصيصة هامة، وهي «أنها تُطلب ولا تُفرض»، فيجب أن يعبر الفرد عن رغبته صراحة في اكتساب الجنسية المصرية أو السعودية. لذا أقام المشرع قرينة قانونية مفادها أن بلوغ الشخص سن الرشد يعتبر قرينة على قدرته على التعبير عن إرادته في اكتساب جنسية الدولة. ولكنها ليست قرينة قاطعة، بل قرينة بسيطة تقبل إثبات عكسها. إذ أن مجرد بلوغ الأجنبي سن الرشد لا يكفي لاعتبار الطلب المقدم منه صحيحاً ومقبولاً، بل يجب أن تثبت سلامة عقله وخلوه من عوارض الأهلية المعروفة، كالجنون والعته، والسفه والغفلة وغيرها.

والثانية: أن اشتراط بلوغ سن الرشد يفيد في إمكانية مساءلة المتجنس من الناحية القانونية، إذا ارتكب أفعالاً أو جرائم جنائية تهدد الأمن الوطني للبلاد، لأنه من المعلوم أن المسئولية الجنائية مناطها بلوغ سن الرشد الجنائي،

---

(١) إذ تنص المادة ٣/ هـ من قانون الجنسية السعودية على أن: «سن الرشد ما نصت عليه أحكام الشرع الشريف».

أما الصغير القاصر فلا توقع عليه العقوبات الجنائية التي توقع على البالغ، بل يخضع لتدابير احترازية، حيث يوضع لدى المؤسسات الاصلاحية، فضلاً عن أن مساءلته عن تصرفاته القانونية في أمواله تتطلب وجود ولي أو وصي عليه، والواقع أن القانونين المصري والسعودي قد اشترطا هذا الشرط بالنسبة لمن ولد لأم سعودية وأب أجنبي في إطار ما يعرف بالتجنس الخاص، على نحو ما سنرى لاحقاً، لذا فإن اشتراطه يكون من باب أولى بالنسبة للأجنبي الذي يطلب الجنسية عن طريق التجنس العام، حيث لا تصل الروابط التي تربطه بالدولة إلى مدي قوة وتوثق الروابط التي تربط هذه الأخيرة بالمتجنس بطريق التجنس الخاص

الفرع الرابع. تنازل الأجنبي طالب التجنس مقدماً عن جنسيته الأجنبية:

أولاً تنظيمية:

فضلاً عن الشروط السابقة للتجنس العام اشترط نظام الجنسية السعودية شرطاً لم يرد في قانون الجنسية المصرية[1] وهو أن ينزل الأجنبي طالب التجنس مقدماً عن جنسيته الأجنبية التي يحملها، بل يجب أن يثبت لوزارة الداخلية أنه بلغ هذا النزول إلى الدولة التابع لها[2]

والواقع أن هذا الشرط يمثل اتجاهاً عاماً لدى المقنن السعودي، حيث

---

(١) فقد أخذ باتجاه آخر يرفض تعليق دخول الأجنبي في جنسية الدولة على مشيئة وإرادة دولته الأصلية، ومن ثم يجعل تحديد ركن الشعب في الدولة منوطاً بإرادة دولة أجنبية، وهو أمر يصعب التسليم به في ظل حرص كل دولة على سيادتها.

(٢) لم تكن المادة ٩ من نظام الجنسية السعودية تنص عليه، ولكن تم تعديلها بقرار مجلس الوزراء السعودي رقم ٣٦١ وتاريخ ٨ جمادى الأولى ١٣٨١هـ.

اشترطه بالنسبة لجنسية التأسيس الأولي للمملكة عند نشأتها[١]، وكذلك بالنسبة للمرأة الأجنبية المتزوجة من سعودي[٢].

ثانياً: الحكمة منه:

وترجع الحكمة من هذا الشرط إلى عدة اعتبارات[٣] أهمها تحقيق المصلحة الوطنية، وذلك بمنع تعدد الولاء لدى الشخص، مما يشكك في سلامة وصحة انتمائه لمجتمع الدولة، فالجنهية التي تترجم حب الوطن لا تقبل قسمة أو مشاركة، فالفرد يجب ألا ينتسب انتساباً كاملاً إلا إلى دولة واحدة، فصالح المملكة يقتضي أن يقتصر ولاء أفراد شعبها عليها، فلا تشاركه فيه دولة أخرى، وهو ما يتوافق مع الجانب الاجتماعي للجنسية بوصفها تنشىء روابط روحية وقومية بين الفرد والدولة التي يحمل جنسيتها[٤].

المبحث الثاني: أحكام التجنس الخاص التي تهدف إلى حماية الأمن الوطني:

سنتكلم في هذا المبحث عن المقصود بالتجنس الخاص وتنظيمه والحكمة من هذا التنظيم في القانونين المصري والسعودي، وذلك في مطلبين على النحو التالي:

(١) طبقاً للمادة ٤ من نظام الجنسية السعودية.

(٢) طبقاً للمادة ١٦ من نظام الجسية السعودية بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم ٣٢ وتاريخ ٢٥ جمادى الآخرة عام ١٣٨٠هـ.

(٣) راجع حول هذه الاعتبارات مؤلفنا: «الوجيز في القانون الدولي الخاص للمملكة العربية السعودية»، مرجع سابق، تحت الطبع.

(٤) راجع حكم محكمة العدل الدولية في قضية نوتياوم الشهيرة عام ١٩٥٥م. راجع حولها:

-P. de Visscher: "L'affaire Nottebohm", Rev. gen. dr. int-pub., 1956, p. 238; "L'affaire Nottebohm devant la cour Internationale de justice", Rev. crit., 1956, p. 607, note S.Bastid.

المطلب الأول: مفهوم التجنس الخاص وتنظيمه في القانونين المصري والسعودي.

يقصد بالتجنس الخاص التجنس الذي لا يستند إلى إقامة الأجنبي مدة محددة في الدولة، بل يستند إلى إقامته العادية بها عند بلوغه سن الرشد، على أن تدعم هذه الإقامة بالميلاد على إقليمها فضلاً عن الإنتماء لأم وطنية أو لأب أصله وطني، حيث تثبت له الجنسية بمجرد طلبه وموافقة السلطات التنفيذية المختصة

وقد نظمت هذا النوع من التجنس المادتان ٤ من قانون الجنسية المصرية و ٨ من نظام الجنسية السعودية فتنص المادة ٤ من قانون الجنسية المصرية على أنه «يجوز بقرار من وزير الداخلية منح الجنسية المصرية»

أولاً لكل من ولد في مصر لأب أصله مصري، متى طلب التجنس بالجنسية المصرية بعد جعل إقامته العادية في مصر، وكان بالغاً سن الرشد عند تقديم الطلب

ثانياً: لكل من ينتمي إلى الأصل المصري، متى طلب التجنس بالجنسية المصرية بعد خمس سنوات من جعل إقامته العادية في مصر، وكان بالغاً سن الرشد عند تقديمه الطلب

ثالثاً لكل أجنبي ولد في مصر لأب أجنبي ولد أيضاً فيها، إذا كان هذا الأجنبي ينتمي لغالبية السكان في بلد لغته العربية أو دينه الإسلام، متى طلب التجنس خلال سنة من بلوغه سن الرشد

رابعاً لكل أجنبي ولد في مصر، وكانت إقامته العادية فيها عند بلوغه سن الرشد، متى طلب التجنس بالجنسية المصرية، وتوفرت فيه الشروط الآتية:

١ ـ أن يكون سليم العقل غير مصاب بعاهة تجعله عالة على المجتمع .

٢ ـ أن يكون حسن السير والسلوك محمود السمعة، ولم يسبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره

٣ ـ أن يكون مُلماً باللغة العربية .

٤ ـ أن تكون له وسيلة مشروعة للكسب» .

وتنص المادة ٨ من نظام الجنسية السعودية بعد تعديلها عام ١٤٠٥هـ[1] على أنه : «يجوز منح الجنسية السعودية لمن ولد داخل المملكة العربية السعودية من أب أجنبي وأم سعودية إذا توفرت الشروط الآتية :

---

(١) الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ٧/ ٥/ ١٤٠٥هـ الموافق عليه بالمرسوم الملكي رقم م/ ١٤ وتاريخ ٢٤/ ٥/ ١٤٠٥هـ، والمنشور بالجريدة الرسمية (أم القرى)، العدد ٣٠٥٥ في تاريخ ٢٤/ ٦/ ١٤٠٥هـ، حيث كان نص هده المادة قبل تعديلها يسمح لثلاث فئات من الأجانب باكتساب الجنسية السعودية بطريق الاختيار عند بلوغ سن الرشد وهم :
١ ـ المولود في المملكة العربية السعودية لأبوين أجنبيين
٢ ـ المولود في المملكة العربية السعودية لأب أجنبي وأم سعودية .
٣ ـ المولود في الخارج لأب أجنبي معروف الجنسية وأم سعودية
وكان هذاالنص يتوافق مع ظروف المملكة العربية السعودية السكانية والاقتصادية آنذاك، وعندما اتضح بالتجربة أن ولاء الفئتين الأولى والثالثة للمملكة غير أكيدة نظراً لانتماء الفئة الأولى لأبوين أجنبيين، مما يعني أن الأسرة جميعها غير سعودية، ومن ثم لا يوجد ما يبرر تخفيض مدة الإقامة للطفل، حتى لو تحققت واقعة ميلاده على الإقليم السعودي، لأن هذه الواقعة وحدها لا تُعبر عن توثيق ولاء طالب التجنس بالمملكة، أما الفئة الثانية فولاء أفرادها غير موثوق أيضاً نظراً لتحقق واقعة الميلاد خارج المملكة من ناحية، ولكون الأب أجنبياً معلوم الجنسية من ناحية أخرى، مما يخشى من تأثيره على ولاء ابنه ومشاعره تجاه المملكة

أ ـ أن تكون له صفة الإقامة الدائمة بالمملكة العربية السعودية عند بلوغه سن الرشد

ب ـ أن يكون حسن السيرة والسلوك ولم يسبق الحكم عليه بحكم قضائي أو بعقوبة السجن لجريمة أخلاقية لمدة تزيد عن ستة أشهر»

ويتضح من هذين النصين أن مفهوم التجنس الخاص وشروطه ليست واحدة في كلا القانونين إذ بينما يقتصر مفهومه في القانون السعودي على التجنس الذي يستند إلى إقامة الأجنبي في المملكة إقامة عادية عند بلوغه سن الرشد، متى ثبت انتماؤه لأم سعودية، وتحققت واقعة ميلاده على الإقليم السعودي، فإن مفهومه في القانون المصري أوسع نطاقاً، إذ يتضمن حالة من ولد في الإقليم المصري، وأقام به عند بلوغه سن الرشد إقامة عادية، وتوفرت فيه الشروط الثلاثة المتعلقة بحماية المجتمع الوطني من أي تجنس يمس أمنه وسلامته، والتي سبق بيانها، كما يتضمن ثلاث حالات أخرى هي:

١ ـ حالة من ولد في مصر لأب أصله مصري، فضلاً عن إقامته العادية بها عند بلوغه سن الرشد.

٢ ـ وحالة الميلاد المضاعف، أي ميلاد الأجنبي في مصر لأب أجنبي ولد أيضاً فيها، متى كان هذا الأجنبي ينتمي لغالبية السكان في بلد لغته العربية أو دينه الإسلام، على أن يطلب التجنس بالجنسية المصرية خلال سنة من بلوغه سن الرشد

٣ ـ وحالة من ينتمي إلى الأصل المصري، بشرط أن يقيم مدة خمس سنوات إقامة عادية في مصر، وأن يكون بالغاً سن الرشد عند تقديم طلب التجنس.

المطلب الثاني: الحكمة من تنظيم التجنس الخاص:

رغم ما قد يبدو ظاهرياً من أن شروط التجنس الخاص أقل تشدداً من شروط التجنس العام، إلا أن التأمل في النصوص يظهر عكس ذلك: إذ بينما تطول مدة الإقامة في التجنس العام حتى تصل إلى عشر سنوات، فإن هذه المدة تنقص إلى خمس سنوات في التجنس الخاص، بل لا تشترط مدة محددة فيما عدا ذلك من حالاته في القانون المصري، ولا يشترط نظام الجنسية السعودية أية مدة إقامة محددة عند طلب التجنس بهذه الجنسية بطريقة التجنس الخاص، وكل ما يشترطه القانونان محل الدراسة هو أن يكون طالب التجنس قد جعل إقامته العادية في الدولة عند بلوغه سن الرشد، ورغم أهمية شرط الإقامة في الدولة من حيث تعبيره عن اندماج الأجنبي في المجتمع الوطني لها، على نحو ما سبق أن وضحناه آنفاً[1]، فيبدو أن المشرع المصري لم يهتم به هنا بقدر اهتمامه عند تنظيم شروط التجنس العام، بل قصد في مجال التجنس الخاص التخفيف من مدة الإقامة المتطلبة في شأن الراغب في التجنس، ويرجع ذلك إلى توثق روابط أخرى بين هذا الأخير والدولة، وهي روابط أقوى من رابطة الإقامة، فالقانون المصري يشترط الميلاد على الإقليم المصري (حق الإقليم)، في ثلاثة حالات للتجنس الخاص، كما يشترط في إحداها فضلاً عن الميلاد على الإقليم المصري الانتماء لأب أجنبي (أو عديم الجنسية) أصله مصري، وفي الأخرى يشترط ميلاد الأب كذلك بالإقليمي المصري (الميلاد المضاعف)، وفي الثالثة يتطلب الانتماء إلى الأصل المصري.

ولا شك أن الميلاد على إقليم الدولة ينشىء رابطة مادية أو مكانية تربط

(١) راجع ما سبق، ص ١٥ .

الفرد بهذه الدولة وشعبها، حيث أنها تكون في الغالب الدولة التي تتوطن بها أسرته، فيتأثر الطفل عادة بالمجتمع الذي ولد ونشأ فيه، وبالتالي فإن شعوره بالانتماء والولاء لهذا المجتمع يزداد وينمو نحوه، مما يبرر منحه جنسية هذه الدولة فمتى وجد هذا الشعور لدى الفرد أصبح مأمون الجانب من الناحية الأمنية ويقوي هذا الانتماء ميلاد الأب كذلك بإقليم الدولة، لأن ذلك يعني توطن الأسرة منذ الجد فيه، مما يؤكد صلة المولود بالمجتمع الوطني لها، لأن ميلاد جيلين متعاقبين في إقليم الدولة يدعم قرينة الإندماج في جماعتها الوطنية فضلاً عن أن اشتراط إنتماء الأجنبي لغالبية السكان في بلد لغته العربية (هو ما يصدق على كافة البلاد العربية الواقعة من المحيط إلى الخليج)، أو بلد دينه الإسلام بصرف النظر عن اللغة التي يتكلم بها شعبه (وهو ما ينطبق على باكستان وأفغانستان وإيران)، يبرره وجود روابط اجتماعية وتشابه في اللغة والدين بين هذه البلاد والشعب المصري. كما أن اشتراط الشروط الخاصة بحماية الجماعة الوطنية للدولة من أي تجنس يكون فيه مساس بأمن مجتمعها الوطني (وهي أن لا يكون الأجنبي عالة على الدولة بخلقه أو بفقره أو بضعفه) تبررها ذات الحكمة التي سبق بيانها بخصوص التجنس العام، وكذلك شروط اندماج الأجنبي في الجماعة الوطنية (كشرط الإلمام باللغة العربية والإقامة بالدولة إقامة عادية عند بلوغ سن الرشد)، والشرط الخاص بأهلية طالب التجنس، فنحيل بخصوصها إلى ما سبق[1].

كما تتضح هذه الحكمة في نص القانون السعودي الذي اشترط وجود روابط قوية بين المملكة والراغب في التجنس بالجنسية السعودية عن طريق

(١) راجع ما سبق، ص ١٢، ٢٣، ٣١، ٣٨

التجنس الخاص : فلم يكتف بمجرد ميلاده لأم سعودية ، وتحقق هذه الواقعة في المملكة ، بل تطلب أن يقيم إقامة عادية بها عند بلوغه سن الرشد ، ولكنه لم يشترط مدة إقامة عشرية ، كما هو الحال بالنسبة للتجنس العام على النحو السابق بيانه ، بل اكتفى بأن تكون لهذه الإقامة وصف «الدائمة» ، ولا شك أن هذه الروابط تجعل السلطات السعودية المختصة تطمئن لصدق اندماج الأجنبي في المجتمع السعودي .

وزيادة في التحقق من هذا الإندماج اشترط النظام «أنْ يجيد الراغب في التجنس اللغة لعربية تحدثاً وقراءة وكتابة» إذ أن نص المادة الثامنة من النظام قبل تعديله كانْ يكتفي فقط «بأن يكون ملماً باللغة العربية» ، ثم عدل النص ، وأصبح يشترط أن «يجيد اللغة العربية» كما اشترط شرطاً آخر يهدف إلى حماية المجتمع من الأجنبي وهو «أن يكون حسن السير والسلوك ، ولم يسبق الحكم عليه بحكم جنائي أو بعقوبة السجن لجريمة أخلاقية لمدة تزيد على ستة أشهر» . ولا شك الحكمة من التشدد في هذه الشروط كلها مع هذا الشخص ترجع إلى أنه ينتمي إلى أب أجنبي معلوم الجنسية ، مما يخشى من تأثيره على الإبن في مشاعره الوطنية تجاه المملكة . لذا اشترط على هذا الأخير أن يقدم طلب اختيار الجنسية السعودية خلال السنة التالية لبلوغه سن الرشد ، بحيث أن تردده مدة طويلة بعد بلوغه هذه السن ، وعدم اختياره الجنسية السعودية حتى انقضت مدة السنة ، ينُم عن «عدم استقرار شعوره بالولاء نحو الدولة ، وبالتالي يجعله غير جدير بأن يصبح عضواً في شعبها»[1] .

---

(١) راجع كتابنا : «الوجيز في الجنسية المصرية» ، مرجع سابق ، ص ١٠٣ ، ونلاحظ هنا أنه يكفي في ضوء النص أن يبلغ طالب التجنس سن الرشد ، ولا يشترط كمال أهليته ، وهذا على عكس ما يراه فريق من الشراح الذي يشترط ، لكي يختار الفرد =

المبحث الثالث: أحكام التجنس الاستثنائي التي تهدف إلى حماية الأمن الوطني للدولة:

سنوضح فيما يلي المقصود التجنس الاستثنائي وتنظيمه في القانونين المصري والسعودي، والحكمة الأمنية من هذا التنظيم، وذلك في مطلبين على النحو التالي

المطلب الأول: المقصود بالتجنس الاستثنائي وتنظيمه في القانونين المصري والسعودي:

يقصد بالتجنس الاستثنائي اكتساب الجنسية بقرار من رئيسها، دون التقيد بشروط التجنس العام أو الخاص وذلك بناءً على طلب الأجنبي، إذا أدى خدمات جليلة لهذه الدولة أو كان يتمتع بمكانة هامة متميزة[1]

وقد نصت عليه المادة (٥) من قانون الجنسية المصرية بقولها: «يجوز بقرار من رئيس الجمهورية منح الجنسية المصرية، دون التقيد بالشروط المبينة في المادة السابقة من هذا القانون، لكل أجنبي يؤدي لمصر خدمات جليلة، وكذلك لرؤساء الطوائف الدينية المصرية» كما نصت عليه المادة ٢٩ من نظام الجنسية السعودية بقولها «لا يحق لغير جلالة الملك منح الجسية لمن

= جنسيته، أن يكون كامل الأهلية، بحجة أن التجنس عمل إرادي يلزم في شأنه كمال الأهلية؛ د عز الدين عبدالله، مرجع سابق، ص ١٧٢، بند ١٧٢ د حامد زكي «القانون الدولي الخاص المصري» ط ٢, ١٩٤٠م، ص ٥٦٠، بند ٤٥٨

(١) راجع حول مفهوم التجنس الاستثنائي د عز الدين عبدالله، مرجع سابق، ص ٤١٩، بند ٤١٩، د. محمد كمال فهمي «أصول القانون الدولي الخاص»، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٥م ص ١٩٢، بند ١٤٠

لا تتوافر لديه الشرائط المنصوص عليها في المادة (٩) من هذا النظام»[١].

ويتضح من مقارنة هذين النصين:

أولاً: أن كلاهما يجعل سلطة منح الجنسية بصفة استثنائية من اختصاص رئيس الدولة بوصفه السلطة العليا التي تقدر مدى ملاءمة منح الجنسية الوطنية لمن يستحقها عرفاناً بما أسداه من خدمات ذات قيمة وأهمية للدولة.

ثانياً: أن كلاهما يجعل منح الجنسية هنا أمر جوازي للدولة، حيث يجوز لرئيس الدولة أن يمنح الجنسية دون التقيد بشروط التجنس العام. وهذا ما دفع البعض إلى تسمية التجنس في هذه الحالة باسم «التجنس الطليق» أو التجنس المطلق الشروط»[٢]. والصحيح عندنا أن هذه التسمية غير دقيقة، إذ أن التجنس في هذه الحالة ليس طليقاً أو مطلقاً من كافة الشروط، بل هو مقيد بضرورة تأدية الأجنبي لخدمة جليلة للدولة، أو أن يكون منتمياً لإحدى الطوائف الدينية الوطنية، ، كما يشترط فيه ضرورة «تعبير الأجنبي عن رغبته في اكتساب الجنسية الوطنية»، أي لابد من إرادة صريحة من جانبه، وهذا الشرط، وإن لم تصرح به النصوص، إلا أنه شرط مفترض، لأننا بصدد اكتساب

(١) وتأخذ التشريعات العربية بالتجنس الاستثنائي ونذكر منها: قانون جنسية الإمارات العربية المتحدة (م٩)، وقانون الجنسية القطرية (م٥)، وقانون الجنسية العمانية (م٣)، وقانون الجنسية البحرينية (م٦/ ٢)، وقانون الجنسية الكويتية (م ٥ أولاً)، وقانون الجنسية الجزائرية (م ١١)، وقانون الجنسية التونسية (فصل ٢١/ ٢)، وقانون الجنسية المغربية (فصل ١٢)، وقانون الجنسية العربية السورية (م ٦/ ب).

(٢) راجع د. أحمد عبدالكريم سلامة. الوسيط. مرجع سابق، ص ١٤٧، بند ٣٨٠؛ ولنفس المؤلف المبسوط. مرجع سابق، ص ٥٤٤، بند ٧٩٧ وما بعده.

طارىء لجنسية الدولة، ومن المعلوم أن من أهم خصائص الجنسية الطارئة أنها «تُطلب ولا تُفرض»، وتلعب إرادة الفرد دوراً هاماً فيها

ثالثاً. أن صياغة النصين السابقين في كلا القانونين المصري والسعودي تفيد أن الأجنبي الذي تمنحه الدولة جنسيتها بهذه الطريقة يعفى من شروط التجنس العام، ولكن الصحيح أنه يعفى من شروط التجنس العام والتجنس الخاص أيضاً

رابعاً. أن نص القانون المصري قد وضع وصفاً للخدمات التي يؤديها الأجنبي، وهو أن تكون «جليلة»أي هامة ومفيدة للدولة، ويختلف عن نص القانون السعودي الذي لم يحدد وصف الخدمات[1]، إذ أن مفاد النص أنه يجوز للملك أن يمنح الجنسية السعودية لأي أجنبي دون التقيد بشروط التجنس العام، ويكون ذلك بطبيعة الحال في ضوء المصالح العليا والأمنية للمملكة

خامساً إن اللفظ الذي استعمله القانون المصري وهو بصيغة الجمع «خدمات» يوحي بأنه يشترط أن يؤدي الأجنبي «مجموعة» من الخدمات، فلا يكفي تقديم خدمة واحدة أو اثنتين بل يجب أن يسدي سلسلة من الخدمات للدولة، ولكننا نرى أنه يكفي تقديم خدمة واحدة، متى كانت ذات أهمية ونفع للدولة، ويترك للسلطة المختصة تقدير ذلك في ضوء المصلحة العامة لها

سادساً أن نص القانون المصري يضيف حالة أخرى لمنح الجنسية بطريق

---

(١) وهو اتجاه سائد في بعض قوانين الجنسية العربية، مثل قانون الجنسية العُمانية، رقم ٣ لسنة ١٩٨٣م، (م ٣).

التجنس الاستثنائي، تتعلق برؤساء الطوائف المصرية، وهي حالة لم ينص عليها نظام الجنسية السعودية، والحكمة منها هي وجود طوائف دينية مسيحية تعيش في مصر إلى جانب المسلمين، حيث يتخذ رؤساؤها الروحيون مراكز لهم في دول أجنبية خارج مصر، ولكنهم لا يحملون الجنسية المصرية، فأجاز المشرع منحهم الجنسية حتى يستطيعوا تأدية مهامهم الروحية والدينية لأتباعهم من المصريين. ولا ينصرف حكم هذا النص بطبيعة الحال إلى المسلمين، حتى لو كان هناك مذاهب مختلفة، كالحنفية والشافعية والحنبلية والمالكية، إذ ليس لهم رؤساء، ولا يشكلون طوائف دينية بالمفهوم المعروف لدى المسيحية واليهودية.

سابعاً: أن كلا القانونين المصري والسعودي لم يشر إلى الفرض الذي يؤدي فيه الأجنبي خدمة «للأمة أو القومية العربية». وقد رأى بعض الشراح أن سكوت القانون المصري عن معالجة هذا الفرض إنما يعود فقط إلى عيوب في صياغة هذا القانون بصفة عامة، ومن ثم فليس هناك ما يمنع من أن يمتد حكم النص إلى هذا الفرض[1]، وذهب بعضهم على العكس إلى عدم جواز امتداد النص إليه، بحجة أن هذا السكوت أو الإغفال عن معالجته إنما كان مقصوداً من المشرع المصري، فضلاً عن أن سكوت المذكرة الإيضاحية لهذا النص يعد دليلاً آخر على ذلك[2]، ونحن نؤيد هذا الرأي الأخير، ونضيف

---

(١) د. أحمد قسمت الجداوي: «الجنسية ومركز الأجانب»، ١٩٨٢-١٩٨٣م، ص ٣٤٥، بند ١٥٦.

(٢) راجع د. أحمد عبدالكريم سلامة: «الوسيط»، مرجع سابق، ص ٥٤٨، بند =

إلى قوله حجة أخرى تستفاد من أن قانون الجنسية المصرية الملغي كان ينص على هذه الحالة، ثم ألغيت في القانون الحالي، مما يعني اتجاه إرادة المشرع صراحة إلى عدم إعمال حكمها، ولكننا نرى أنه ليس هناك ما يمنع من أخذ هذا الأمر في الاعتبار من جانب السلطة التي تمنح الجنسية، على أنه يفضل في تعديل لاحق لهذاالقانون أن ينص على حالة تأدية الأجنبي لخدمات جليلة للأمة أو القومية العربية، لا سيما وأن بعض القوانين العربية المنظمة للجنسية تنص على هذه الحالة[1]، فضلاً عن أن الأخذ بها يتسق مع دور مصر وموقعها من الأمة العربية والتزاماتها تجاهها، تلك الالتزامات التي حرص الدستور المصري الصادر في ١١ سبتمبر سنة ١٩٧١م على التأكيد عليها في مادته الأولى بقوله أن «الشعب المصري جزء من الأمة العربية يعمل على تحقيق وحدتها الشاملة»

ولا شك أن نص القانون السعودي أكثر عمومية من مثيله المصري، ولذا فإنه يسمح للسلطة المختصة بالتجنس الاستثنائي بأن تمنح الجنسية لمن يؤدي للأمة أو القومية العربية خدمات جليلة، خاصة بالنظر للدور القيادي الذي تلعبه المملكة العربية السعودية للأمتين العربية والإسلامية، حيث حرص النظام الأساسي للحكم في المملكة في أكثر من موضع، على تأكيد هوية المملكة كدولة عربية، ودورها تجاه الأمة العربية، منها نص المادة ٢٥ منه التي تقرر أنه: «تحرص الدولة على تحقيق آمال الأمة العربية والإسلامية

= ٨٠٣؛ كذلك المذكرة الايضاحية لقانون الجنسية المصرية، النشرة التشريعية، لعام ١٩٧٥م ص ٢٢٢٠.

(١) مثل قانون الجنسية العربية السورية الصادر عام ١٩٦٩م (م ٦/ ب)

في التضامن وتوحيد الكلمة . . »، فضلاً عن ذلك تنص المادة الأولى منه على أن «المملكة العربية السعودية دولة عربية إسلامية . . ولغتها هي اللغة العربية . . ».

المطلب الثاني: الحكمة من التجنس الاستثنائي:

يتضح مما سبق أن منح الأجنبي الجنسية الوطنية بصفة استثنائية ودون الأخذ في الاعتبار أي شرط من شروط التجنس العام أو الخاص لا يبرره إلا ما يتمتع به هذا الأجنبي من مكانة خاصة لدى الدولة، تلك المكانة التي اكتسبها نتيجة تأديته لخدمات جليلة لها، مما يبرهن على ولائه التام لها وتضحيته في سبيلها. فالنصان السابق توضيح أحكامهما يتعلقات بفئة خاصة من الأجانب تعفى تماماً من شروط التجنس، ولكنها ليست معفاة من أي شرط، بل إن منح الجنسية لأفرادها مشروط بتأدية خدمات جليلة للدولة، سواء أكان الأجنبي قد أدى هذه الخدمة فعلاً أم كان مدعواً لأدائها، مثال ذلك اكتشاف الأجنبي علاجاً لمرض متوطن في البلاد، أو قيامه باختراع يؤدي إلى زيادة ثروتها القومية، أو إدلائه بمعلومات عسكرية هامة ساعدت القوات العسكرية المحاربة للدولة على إيقاع الهزيمة بالعدو، أو إخباره بمعلومات أمنية مكنت رجال الأمن العام من اكتشاف تنظيم ارهابي موجه ضد أمن البلاد وسلامتها. إذ لا شك أن من يقدم هذه الخدمات يستحق أن يصبح عضواً في شعب هذه الدولة، لا سيما بعد أن برهن بفعله على ولائه وصدق مشاعره تجاهها، ولذا يطلق بعض الشراع على هذا النوع من التجنس تسمية «تجنس الفضل Naturalisation de Faveur»[١]، ويبرر منح الجنسية

---

(١) د. أحمد عبدالكريم سلامة: «الوسيط»، مرجع سابق، ص ١٧٤، بند ٣٧٩.

هنا «مبدأ الإعتراف بالجميل»، حتى أن بعض الشراع أطلق على الجنسية التي يحملها الفرد في هذه الحالة تسمية «جنسية الإعتراف بالجميل»[1]

أما الفئة الأخرى التي نص عليها القانون المصري ولم ترد في القانون السعودي، والمتعلقة برؤساء الطوائف الدينية المصرية، فيبرر منح الجنسية لأفرادها ما يتمتعون به من مركز أدبي في المجتمع ومكانة دينية هامة، فضلاً عن أن منحهم الجنسية يكفل لهم القيام بتأدية مهامهم الدينية، ولا يشعرهم بأي نوع من التمييز مقارنة بغيرهم، لا سيما وأن الدستور المصري الحالي يكفل مبدأ المساواة بين الجميع، إذ تنص المادة ٤٠ منه على أن «المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة» كما يقرر لكافة المواطنين مسلمين وغير مسلمين حرية العقيدة، فتنص المادة ٤٦ منه على أن «تكفل الدولة حرية العقيدة وحرية ممارسة الشعائر الدينية»، إذ لا شك أن منح الجنسية لرؤساء الطوائف الدينية من شأنه أن يكفل لهم وللطوائف التي يرأسونها هذه الحرية، فضلاً عما يترتب على ذلك من آثار أمنية تكمن في تجنب إثارة الفتنة الطائفية بينهم وبين غيرهم وادعاء عدم حصولهم على حقوقهم الإنسانية والدينية في دولة تعمل على احترام سيادة القانون

(١) راجع كتابنا «الوجيز في الجنسية المصرية»، مرجع سابق، ص ١٤٢، بند ٢٧٤

الخاتمـــة

نخلص مما سبق إلى أن قانون الجنسية المصري والسعودي موضوع هذه الدراسة قد أعطيا أهمية كبرى للتجنس بالجنسية الوطنية، فوضعا شروطاً محددة ومنضبطة لدخول الأجنبي في هذه الجنسية بطريق التجنس العام؛ حيث اشترطا فيه عدة شروط تهدف إلى الاستيثاق من اندماجه في المجتمع الوطني للدولة، وأخرى تهدف إلى حماية هذا المجتمع من أي تجنس يكون فيه مساس بأمنه وسلامته، فضلاً عن توفر الأهلية القانونية فيه، حتى يمكن مساءلته قانوناً عما يرتكبه من جرائم وأفعال تؤثر في الأمن الوطني، وأخيراً اشتراط تنازله مقدماً عن جنسيته الأجنبية حتى يصبح ولاؤه خالصاً للدولة، لأن بقاؤه على جنسيته الأجنبية بعد منحه الجنسية الوطنية يشكك في صدق سلامة انتمائه ومشاعره تجاه مجتمع هذه الدولة. كما وضعا شروطاً للتجنس الخاص تترجم قوة الروابط التي تربط المولود لأب من أصل وطني أو مولود بالإقليم الوطني أو لأم وطنية بالدولة، متى أقام بها عند بلوغه سن الرشد، وتقدم بطلب اكتساب الجنسية خلال سنة من بلوغه هذه السن.

وفيما يتعلق بالتجنس الاستثنائي فقد ترك أمره لرئيس الدولة (رئيس الجمهورية في مصر ـ الملك في المملكة العربية السعودية) لكي يقرر منح الجنسية الوطنية دون التقيد بشروط التجنس العام أو الخاص، متى قدر أن المصلحة العامة والأمنية للدولة تبرر ذلك، على أن يكون ذلك في ضوء ما يتمتع به الأجنبي من مكانة خاصة، تبدو في تقديمه خدمات جليلة للدولة أو في كونه أحد رؤساء الطوائف الدينية المصرية.

ويتضح مما سبق أن هذين القانونين جعلا التجنس بأنواعه الثلاثة بمثابة «صمام الأمان» ضد دخول أشخاص أجانب غير موثوق بولائهم للدولة

وصلاحيتهم للاندماج في شعبها، فإذا كانت الدولة تمتع بحرية كبيرة في تنظيم جنسيتها ثبوتاً أو اكتساباً أو فقداً في إطار ما يعرف بمبدأ حرية الدولة في مجال الجنسية، فإنها تكون محكومة بالعديد من العوامل والإعتبارات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والأمنية، التي تؤثر، بل وتتحكم في اتخاذ القرار الإداري بمنح الجنسية الوطنية للأجنبي، والذي يعتبر في حقيقته قراراً سياسياً وهذا ما يفسر ما تنص عليه قوانين الجنسية عادة في الغالبية العظمى من دول العالم المعاصر من جعل سلطة منح الجنسية الوطنية بطريق التجنس من اختصاص السلطة التنفيذية المختصة بالأمن (وزارة الداخلية)، بل قد جعلها من اختصاص مجلس الوزراء، أو من اختصاص رئيس الدولة (خاصة في التجنس الإستثنائي)، ولم يشذ القانونان المصري والسعودي محل الدراسة عن هذا الاتجاه العام، حيث جعلا سلطة منح الجنسية بطريق التجنس العام من اختصاص (وزير الداخلية المصرية) و (مجلس الوزراء السعودي)، على حين جعلا التجنس الخاص من اختصاص وزير الداخلية في كلتا الدولتين، أما التجنس الاستثنائي فجعلاه من اختصاص السلطة العليا في الدولة، وهي رئيسها (رئيس الجمهورية في مصر، وجلالة الملك في المملكة العربية السعودية)، إذ لا شك أن هذا يشير إلى أهمية، بل وخطورة قرار منح الجنسية للأجنبي من الناحية الأمنية، ومما يؤكد تلك الأهمية أن السلطة المختصة تتمتع في مجال التجنس بسلطة تقديرية مطلقة Un pouvoir discrétionnaire، إذ يجوز لها أن تمتنع عن منح الجنسية للأجنبي، رغم توافر كافة الشروط التي ينص عليها القانون، متى رأت أن إعتبارات المصلح العامة، وخاصة المصلحة الأمنية تبرر ذلك

فضلاً عن أن استقراء أحكام القانونين موضوع الدراسة يظهر أن هذه

الإعتبارات الأمنية تمثل الخلفية الحقيقية وراء صياغة هذه الأحكام، سواء فيما يتعلق بثبوت الجنسية التأسيسية التي تحدد الوطنيين الأصول المؤسسين لركن الشعب في الدولة عند تأسيسها أم فيما يتعلق بثبوت الجنسية الأصلية لمن ولد لأب وطني أو على الإقليم الوطني، أم فيما يتعلق باكتساب الجنسية الطارئة عن طريق التجنس أو الزواج المختلط، بل إن الغائية (الهدف البعيد) وراء فقد الجنسية بالسحب أو بالاسقاط ما هي إلا حماية الأمن الوطني للدولة من العناصر التي تثبت عدم جدارتها بحمل جنسيتها، لأنه إذا كان القانون يشترط في الأجنبي، حتى يكتسب هذه الجنسية بطريق التجنس أن تتوافر فيه شروط المواطن الصالح، فضلاً عن ثبوت اندماجه في المجتمع الوطني للدولة، فإن هذه الصلاحية الاجتماعية يجب أن تستمر معه، بحيث أنه إذا فقدها في أي وقت أو اختلت مشاعره الوطنية، بأن ارتكب عملاً من الأعمال التي تخل بأمن الدولة من الداخل أو الخارج، فإنه يكون معرضاً لزوال الجنسية عنه بالسحب في خلال مدة محددة أو بالإسقاط في أي وقت.

المراجـــع

أولاً: مراجع باللغة العربية(*)

١ ـ مراجع في الشريعة الإسلامية واللغة العربية:

ـ أحكام القرآن لأبي بكر محمد بن عبدالله المعروف بابن العربي، مطبعة الحلبي، بالقاهرة، ١٣٧٨هـ ـ ١٩٥٩م

ـ إعلام الموقعين عن رب العالمين لشمس الدين أبي عبدالله محمد بن أبي بكر المعروف بابن قيم الجوزية، مطبعة العادة بمصر، ١٣٧٤هـ.

ـ ترتيب القاموس المحيط على طريقة المصباح المنير وأساس البلاغة تصنيف وإعداد الطاهر أحمد الزاوي، المجلد الأول، دار الفكر، الطبعة الثالثة

ـ لسان العرب، للامام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الافريقي المصري، المجلد الثالث عشر، بيروت ١٩٥٦م ـ ١٣٧٥هـ دار الصياد ببيروت للطباعة والنشر

ـ مختار الصحاح، تأليف محمد بن أبي بكر عبدالقادر الرازي، المتوفى سنة ٦٦٦هـ، الطبعة الأولى، ١٩٦٧، الناشر دار الكتاب العربي ببيروت، لبنان

ـ المصباح المنير، تأليف العلامة أحمد بن محمد بن علي المقري الفيومي، المتوفى عام ٧٧٠هـ، المكتبة العلمية ببيروت، لبنان

(*) لقد أوردنا المراجع هنا حسب الترتيب الأبجدي لأسماء الكتب دون اتباع الترتيب الأبجدي لأسماء أصحابها، وذلك لشهرتها الذائعة من ناحية، ولطول اسم الفقيه من ناحية أخرى

ـ المعجم الوسيط ، الجزء الثاني ، طبعه ونشره عبدالله بن ابراهيم الأنصاري ، على نفقة إدارة أحياء التراث الإسلامي بدولة قطر ، الجزء الثاني ، ١٩٨٥م .
ـ معجم اللغة . لأبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا اللغوي ، المتوفى سنة ١٣٩٥هـ ، دراسة وتحقيق زهير عبدالمحسن سلطان ، مؤسسة الرسالة بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى ، ١٤٠٤هـ ـ ١٩٨٤م .

٢ ـ مراجع في القانون بصفة عامة(**):

ـ أحمد بن عبدالله بن باز : «النظام السياسي والإداري في المملكة العربية السعودية» ، مطبوعات كلية الملك فهد الأمنية والمعهد بالرياض ، ١٤١٥هـ ـ ١٩٩٥م .
ـ سمير عالية : «علم القانون والفقه الإسلام ، نظرية القانون والمعاملات الشرعية» ، دراسة مقارنة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت لبنان ، الطبعة الأولى ١٤١٢هـ ـ ١٩٩١م .
ـ محمد السيد عرفة : «القانون الدولي الخاص» ، الكتاب الثاني ، مركز الأجانب ، دار النهضة العربية بالقاهرة ، ١٩٩٢م .
ـ محمد السيد عرفة : «المرافعات المدنية والتجارية الدولية» ، دار النهضة العربية بالقاهرة ، ١٩٩٢م .

٣ ـ كتب وأبحاث في الجنسية(***):

ـ إبراهيم أحمد إبراهيم : «القانون الدولي الخاص» ، الجزء الأول ، ١٩٨٥م ، بدون جهة نشر .

(**) أوردنا هنا المراجع وفقاً لترتيب أبجدي لأسماء مؤلفيها مع حفظ الألقاب .
(***) أوردنا هنا المراجع وفقاً لترتيب أبجدي لأسماء مؤلفيها مع حفظ الألقاب .

- أحمد عبدالكريم سلامة «المبسوط في شرح نظام الجنسية بحث تحليلي انتقادي مقارن»، دار النهضة العربية بالقاهرة، الطبعة الأولى، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م
- أحمد عبدالكريم سلامة «الوسيط في القانون الدولي الخاص السعودي»، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، جامعة الملك سعود، ١٩٨٧م
- أحمد قسمت الجداوي «الجنسية ومركز الأجانب»، ١٩٨٢ - ١٩٨٣م، بدون جهة نشر
- بدر الدين عبدالمنعم شوقي «الأنظمة السعودية في المجال الدولي الخاص»، الطبعة الثانية، مطابع دار الثقافة العربية بالرياض، ١٤١٠هـ - ١٩٨٩م
- جابر جاد عبدالرحمن «مجموعة قوانين الجنسية في الدول العربية»، نشر معهد البحوث والدراسات العربية التابع لجامعة الدول العربية، بالقاهرة ١٩٧٠م
- حامد زكي. «القانون الدولي الخاص المصري»، الطبعة الثانية ١٩٤٠م بدون جهة نشر
- شمس الدين الوكيل. «الجنسية ومركل الأجانب»، الطبعة الثانية عشر، منشأة المعارف بالاسكندرية، ١٩٦٠ - ١٩٦١م
- عبدالرحمن عبدالعزيز القاسم «التجنس الخاص (أو بالاختيار) في ظل نظام الجنسية العربية السعودية»، مجلة كلية التجارة، جامعة الرياض، العدد الرابع، سنة ٩٥ - ١٩٦٦م ص ٤٣ وما بعدها
- عبدالرحمن عبدالعزيز القاسم: «القانون الدولي الخاص وأحكامه في

الشريعه الإسلامية وتطبيقه في النظام السعودي»، الطبعة الأولى، مطبعة السعادة بالقاهرة ١٣٩٧هـ-١٣٩٨هـ (١٩٧٧-١٩٧٨م).

- عبدالله المنيفي: «القانون الدولي الخاص»، مطبوعات معهد الإدارة العامة بالرياض، ١٣٩٤هـ.

- عز الدين عبدالله: «القانون الدولي الخاص، الجزء الأول في الجنسية والموطن وتمتع الأجانب بالحقوق»، الطبعة الحادية عشر، الهيئة المصرية للكتاب، ١٩٨٦م.

- عصام الدين مختار القصبي: «الجنسية ومركز الأجانب» ١٩٨٩م بدون جهة نشر

- علوي أمجد علي: «القانون الدولي الخاص لدولة الإمارات العربية المتحدة، الجزء الأول في الجنسية والمواطن وتمتع الأجانب بالحقوق (مركز الأجانب)» الطبعة الأولى مطبوعات كلية شرطة دبي، ١٩٩١م

- فؤاد عبدالمنعم رياض: «الجنسية المصرية دراسة مقارنة»، دار النهضة العربية بالقاهرة ١٩٩٠م

- فؤاد عبدالمنعم رياض: «الوسيط في الجنسية ومركز الأجانب»، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية بالقاهرة، ١٩٨٦م.

- محمد السيد عرفة: «الوجيز في الجنسية المصرية»، دار النهضة العربية بالقاهرة ١٩٩٣م.

- محمد السيد عرفة: «الوجيز في القانون الدولي الخاص للمملكة العربية السعودية»، تحت الطبع.

- محمد كمال فهمي: أصول القانون الدولي الخاص، الطبعة الثانية، موسسة الثقافة الجامعية بالاسكندرية، ١٩٨٥م.

- هشام علي صادق «الجنسية والموطن ومركز الأجانب»، المجلد الأول في الجنسية والموطن، منشأة المعارف بالاسكندرية، ١٩٧٧م

٤ ـ كتب وأبحاث في الأمن الوطني(****).

- عبدالكريم نافع «الأمن القومي» مطبوعات دار الشعب، القاهرة ١٩٧٥م
- عبدالوهاب الكيالي وآخرون «موسوعة السياسة»، الجزء الأول، بيروت لبنان ١٩٧٧م
- كمال سراج الدين ومحمد مروان عداس «الواجبات العامة لقوات الأمن الداخلي في المملكة العربية السعودية»، ١٣٨٩هـ.
- محمد بن حسن السراء، عبدالعظيم عبدالسلام ومحمد السيد عرفة «الأمن الوطني في المملكة العربية السعودية»، مطبوعات كلية الملك فهد الأمنية والمعاهد بالرياض ١٤١٥هـ ـ ١٩٩٥م
- ممدوح شوقي مصطفى كامل «الأمن القومي والأمن الجماعي الدولي» ١٩٨٥م بدون جهة نشر

ثانياً: مراجع باللغة الفرنسية:

ANCEL (B.) et LEQUETTE (Y).: "Grands arrets de la jurisprudence Francaise de droit international prive", Sirey, Paris, 1989, p. 558 et s.
- LOUSSOUARN (Y.) et BOUREL(P.): "Droit international prive", 3e ed. Coll. Preces Dalloz,Paris, 1989.
- MAYER (P.): "Droit interntional prive", 4d ed. Coll. Precis Domat, ed. Montechrestien, Paris, 1991.

(****) أوردنا هنا المراجع وفقاً لترتيب أبجدي لأسماء مؤلفيها مع حفظ الألقاب

- BATIFFOL (H.) et LAGADE (P.):"Traite de droit international prive", Tome I, 7e ed. et mise a jour au ler juillet 1985, L.G.D.J.
- VISSHER (P.de): L' affaire NOTTBOHM", Revue generale de droit international public, 1956, p. 238-266.

ثالثاً: مراجع باللغة الانجليزية:

- WEIS (P.): "Nationality and Statelessness in International Laws", 1979, Second Revised Edition, The Netherlands-sifthaff and Noasthoff. U.S.K. Spec. p. 59 - 59, 82 - 85, 132, 212 - 213, 234 - 236.

رابعاً: قوانين ووثائق رسمية:

- قانون الجنسية المصرية الحالي رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٥م.
- نظام الجنسية العربية السعودية الصادر عام ١٣٧٤هـ.
- الدستور المصري الدائم الصادر في ١١ سبتمبر عام ١٩٧١م.
- النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية الصادر في ٢٧/ ٢/ ١٤١٢هـ.
- قانون الجنسية الكويتية لعام ١٩٥٩م. (وتعديلاته)
- قانون الجنسية البحرينية لعام ١٩٦٣م (وتعديلاته)
- قانون الجنسية العُمانية لعام ١٩٨٣م (وتعديلاته).
- قانون الجنسية القطرية لعام ١٩٦١م (وتعديلاته).
- قانون جنسية دولة الإمارات العربية المتحدة لعام ١٩٧٢م (وتعديلاته).
- قانون الجنسية الفرنسية لعام ١٩٧٣م (وتعديلاته)
- قانون الجنسية التونسية لعام ١٩٦٣م (وتعديلاته).
- قانون الجنسية العربية السورية لعام ١٩٦٣م (وتعديلاته).

- قانون الجنسية المغربية لعام ١٩٨٥م (وتعديلاته)
- قانون الجنسية الجزائرية لعام ١٩٦٢م (وتعديلاته)
- قانون الجنسيةالانجليزية لعام ١٩٨١م
- قانون الجنسية اليابانية لعام ١٩٨٥م
- قانون الجنسية الصينية لعام ١٩٨٠م
- قانون الجنسية الهولندية لعام ١٩٨٥م
- قانون الجنسية البرتغالية لعام ١٩٨١م

منافع وإلتزامات ومخاطر بطاقة الإئتمان

نواف عبدالله أحمد باتوباره(*)

تمهيـــــد:

انتشرت بطاقة الإئتمان بشكل كبير وسريع على الرغم من عمرها القصير، ولا شك بأنها لم تكن لتصادف ما تشهده اليوم من نجاح وذيوع، لو لم يلمس المتعاملون بها من منافع جديدة، يقصر التعامل بوسائل الدفع الأخرى - كالنقود الورقية والأوراق التجارية - عن تحقيقها لهم ونسعى في هذا البحث - بعد توضيح الخطوات العملية لإصدار واستخدام البطاقة - إلى الكشف عن هذه المنافع المتحققة لكل طرف من الأطراف المتعاملة بالبطاقة، ثم نختتمه ببيان المخاطر المختلفة المحيطة باستخدام البطاقة، وإمكانية درئها

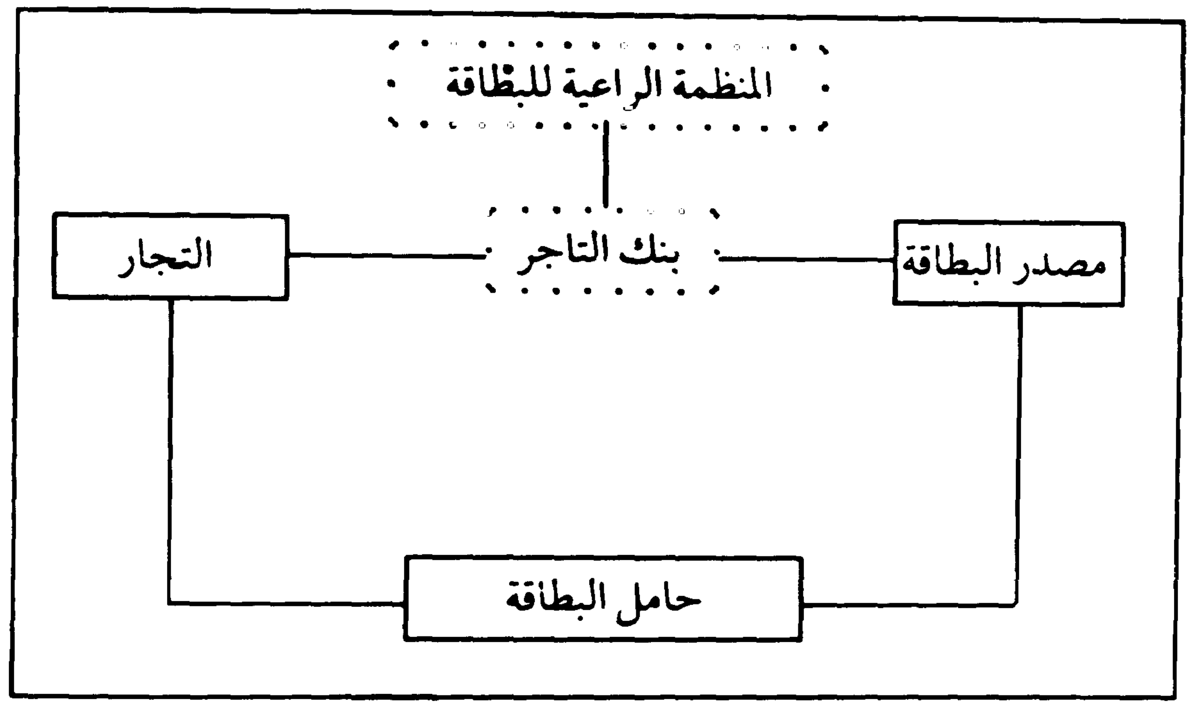
١ ـ أطراف بطاقة الإئتمان:

يدور جوهر التعامل ببطاقة الإئتمان بين ثلاثة أطراف رئيسة هي مصدر البطاقة، وحامل البطاقة، والتاجر، ويمثل مصدر البطاقة محور الارتكاز إذ يرتبط مع حاملها بعقد يلتزم بمقتضاه إصدار بطاقة مقبولة كوسيلة للوفاء لدى عدد كبير من المحلات التجارية، وبفتح ائتمان بمبلغ معين لحامل البطاقة لاستخدامه في الوفاء بكافة مشترياته، كذلك يرتبط مصدر البطاقة بالتجار الذين يقبلون البطاقة، بعقد يلتزم بمقتضاه تقديم الأمان لهم، أو ضمان الوفاء بقيمة المشتريات التي نفذها حامل البطاقة في حدود الإئتمان

(*) محاضر بكلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبدالعزيز بجدة - المملكة العربية السعودية

الممنوح له، كما يضمن مصدر البطاقة لكل من حاملها والتجار، سرعة وسهولة الوفاء باستخدام هذه البطاقات[1]، وقد ينضم إلى العلاقة الثلاثية المذكورة طرفان آخران هما: المنظمة الراعية للبطاقة وبنك التاجر، ويوضح الشكل التالي مسار العلاقات بين أطراف التعامل ببطاقة الإئتمان

مسار العلاقات بين أطراف التعامل ببطاقة الإئتمان



١ / ١ ـ الطرف الأول: المنظمة الراعية للبطاقة:

لا تستطيع البنوك إصدار بطاقات الإئتمان إلا بعد حصولها على ترخيص من المنظمة العالمية التي تمتلك شعار البطاقة (Logo)، مثل منظمة الفيزا أو الماستر كارد، وهذه المنظمات هي صاحبة الترخيص (الامتياز)

(١) بيت التمويل الكويتي، بطاقات الائتمان المصرفية والتكييف الشرعي المعمول به في بيت التمويل الكويتي، اعداد مركز تطوير الخدمة المصرفية، بيت التمويل الكويتي، مجلة مجمع الفقه الإسلامي ع ٧، ج ١، ١٤١١هـ، ص ٤٥٨

للبطاقة الائتمانية التي تحمل اسمها وشعارها، وهي عبارة عن ناد أو هيئة مالية، الأعضاء فيها هم البنوك والمؤسسات المالية التي تصدر البطاقة

الهدف الرئيس لهذه المنظمات هو تزويد الأعضاء بالخبرة الفنية والإدارية اللازمة لإدارة نشاط إصدار البطاقات، وتقديم الخدمات المختلفة لهم بسعر التكلفة لتسهيل معاملاتهم، ومن أهم الخدمات التي تقدمها حلقة وصل بين الأعضاء بشأن الاتصالات والمراسلات، وعمليات المقاصة والتسويات، وعمليات التفويض، وغيرها من الخدمات الأخرى، وأيضاً عملها على تطوير النظام بما يتمشى والتقدم العلمي والتقني[1]

١/ ٢ الطرف الثاني. مصدر البطاقة (Issuing Card)

وهو المخول قانوناً بإصدار البطاقة لحاملها، ثم يقوم نيابة عنه بتسديد قيمة المشتريات للتجار، وهو إما

أ ـ أن يكون بنكاً حاصلاً على ترخيص معتمد من المنظمة الراعية للبطاقة يخوله إصدار البطاقة وتسويقهاعلى من يرغب في استخدامها من العملاء وفقاً لما يتناسب مع متطلبات هؤلاء العملاء والأنظمة الداخلية للبنك، وذلك دون أي تدخل من المنظمة في شكل العلاقة التي تجمع بين الطرفين المتعاقدين (البنوك، الأعضاء وعملائها من حملة البطاقات)، ويلتزم البنك أمام المنظمة باحترام قواعدها العامة الإجرائية الخاصة بنظام البطاقة[2]

---

(١) ندوة البركة الثانية عشرة للاقتصاد الإسلامي، الضوابط الشرعية لاصدار واستخدام بطاقات الائتمان، عمان ١٦ ـ ١٧/ ٧/ ١٩٩٦م، ص ٣

(٢) المرجع السابق

ب ـ قد يكون المصدر الأصلي للبطاقة بنكاً أو مؤسسة مالية لا تخضع لإشراف منظمة عالمية، بل تتولى مباشرة عملية إصدار البطاقة، دون أن تمنح ترخيص إصدارها لسواه، ومن أمثلة هذا النوع من المصدرين: الأمريكان اكسبرس. والداينرز كلوب.

جـ ـ أخيراً قد يكون المصدر الأصلي للبطاقة محلاً، يتولى الإشراف مباشرة على إصدار البطاقة لعملائه، وتسوية جميع معاملاتها، دون أن يمنح ترخيص ذلك لسواه، ومس أمثلة هذا النوع من المصدرين: المحلات التجارية الكبيرة.

١ / ٣ ـ الطرف الثالث: التاجر (Merchant)

هو الذي يبرم عقداً مع مصدر البطاقة على تقديم السلع والخدمات المتوفرة لديه لمن يطلبها مس حملة البطاقة، ويستوفي ثمنها لاحقاً من مصدر البطاقة[١].

١ / ٤ ـ الطرف الرابع: صاحب البطاقة ومستخدمها

هو الشخص الذي صدرت البطاقة باسمه (Card Holder)، أو خول باستخدامها (Card User) والتزم أمام مصدرها بالوفاء بجميع الحقوق المالية المترتبة على استخدامها[٢]، فالبطاقة يمكن أن تصدر باسم شخص طبيعي أو اعتباري (شركة)، ولكلاهما الحق في تخويل شخص ثالث باستخدامها،

(1) Ahmed A. Al Melhem, the legal regeme of payment cards: A comparative study between American, British, and Kuwaite Laws with Particular reference to credit cards, Thesis for the degree of Ph.D. in the Faculty of Law, Uni. of Exeter,1990, P. 399.

(٢) المرجع السابق

مع بقاء مسؤوليتهما عما يترتب عن استخدامها من قبل ذلك الشخص من حقوق مالية لمصدر البطاقة

١/ ٥ ـ الطرف الخامس: بنك التاجر

وهو البنك أو المؤسسة المالية التي تقوم بالتعاقد مع أصحاب المتاجر والخدمات على قبول البطاقة، أياً كان مصدرها، ومن أي بلد في العالم، كما تقدم لهم الأجهزة اللازمة وكل ما يحتاجونه من بيانات ومعلومات، وقد يكون هذا البنك مصدراً للبطاقة في نفس الوقت

وبناءً على هذاالتعاقد يقوم البنك التاجر بدفع فواتير البيع للتجار ومتابعة تحصيلها من البنوك المصدرة للبطاقة، مقابل عمولة مقررة متفق عليها بين الطرفين (بنك التاجر، والتجار المتعاملين بالبطاقة)، وبطبيعة الحال يقوم بنك التاجر بهذه المهمة بعد اعتماده رسمياً كبنك تاجر من قبل المنظمة الراعية للبطاقة[١]

٢ ـ إصدار بطاقة الائتمان

تتضمن عملية إصداربطاقة الائتمان إبرام اتفاقين أساسيين من قبل مصدرها مع حملة البطاقة والتجار

٢/ ١ ـ اتفاق إصدار البطاقة لحاملها:

يرتبط حامل البطاقة مع الجهة المصدرة لها بعقد تتوافر فيه كافة خصائص عقد الاذعان يحدد كيفية استخدام البطاقة وشروطها، ومدة صلاحيتها، والمقابل الذي يلتزم به حامل البطاقة، وكيفية وشروط رد المبالغ المطلوبة منه، وحالات الغاء البطاقة وسحبها، والأحكام المتعلقة بسرقة البطاقة

---

(١) ندوة البركة الثانية عشرة للاقتصاد الإسلامي، مرجع سابق، ص ٣

وضياعها، وتكاد تكون الشروط العامة للعقود ـ إلا في بعض جزئياتها ـ واحدة بالنسبة لكافة البطاقات التي تؤدي نفس الغرض.

ويتضمن اتفاق الإصدار عادة البنود التالية:

أ ـ تعهد مصدر البطاقة بسداد فواتير حاملها للتجار.

ب ـ تعهد حامل البطاقة بعدم تجاوز حد الإئتمان (مقدار القرض) الممنوح له، وسداد فاتورة البطاقة لمصدرها في الموعد المحدد، وبالطريقة المتفق عليها.

ج ـ تحديد رسوم البطاقة: رسوم العضوية وتجديدها، الحد الأدنى الذي ينبغي تسديده من فاتورة البطاقة، فوائد تأخير أو تأجيل الدفع، عمولة السحب النقدي، رسوم البطاقة الاضافية والبديلة.

د ـ حق المصدر في إلغاء دون اشعار سابق، وتغيير أي شرط في الاتفاق بعد اشعار حامل البطاقة.

هـ ـ تحديد المسؤولية في حال الاستخدام غير القانوني للبطاقة.

و ـ تعيين القانون الذي يحكم الاتفاق عند حدوث نزاع بين الطرفين.

٢/ ١/ ١ ـ إبرام العقد:

يبرم العقد ـ عادة ـ بايجاب من العميل وقبول من الجهة المصدرة للبطاقة، ويتخذ ايجاب العميل صورة التوقيع على نموذج مطبوع بطلب البطاقة، ويتمثل قول الجهة المصدرة للبطاقة في قيامها بعد فحص طلب العميل، بتسليمه البطاقة، ولا ينعقد العقد بمجرد توقيع العميل على الطلب، ذلك لأن الأمر يتعلق بعملية ائتمانية، مما يجعل للاعتبار الشخصي فيه دوراً أساسياً وهو ما يعطي للجهة المصدرة للبطاقة حرية التعاقد، أو رفضه بحسب ما تتطلبه من شروط خاصة في العميل[١].

(١) علي جمال الدين عوض، عمليات البنوك من الوجهة القانونية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨١م، ص ٥٤١

ويجري العمل فعلاً على ألا تصدر البطاقة لمن يطلبها إلا بعد التحري عن سمعته ويساره، وتتضمن طلبات الانضمام التي يوقعها العميل تحفظاً بهذا المعنى، يقر فيه العميل بحق الجهة المصدرة للبطاقة بالاستعلام عنه، وبحقها في عدم اجابته إلى طلبه بدون إبداء أسباب

هذا وقد تبادر الجهة المصدرة - كالبنك الذي للعميل فيه حساب - إلى إرسال بطاقتها إليه، إلا أن بعض التشريعات تمنع الالتجاء إلى هذا الأسلوب حماية للمستهلك وتقضي بأن يكون إصدار البطاقة بناء على طلب العميل، وأن يكون العقد مكتوباً وموقعاً عليه وإن كانت لا ترتب جزاءً مدنياً على مخالفة هذا الحظر، وفي هذه الحالة لا يعد العقد مبرماً الا بقبول العميل للبطاقة عن طريق احتفاظه بها وعدم ردها، أو قيامه فعلاً باستخدامها ويلتزم العميل في هذه الحالة بشروط العقد النموذجي المرفق مع البطاقة[1]

ويبرم العقد عادة لمدة سنة تتجدد تلقائياً، ما لم يخطر حامل البطاقة الجهة المصدرة لها بعد رغبته في التجديد، أو تقوم الجهة المصدرة بالغاء البطاقة وترفض تجديدها، وتشترط بعض العقود أن تخطر العميل الجهة المصدرة برغبته أو عدم رغبته في التجديد قبل مدة معينة من تاريخ انتهاء صلاحية البطاقة، بينما تجيز عقود أخرى لحامل البطاقة إنهاء العقد دون إخطار مسبق بقيامه بتسليم البطاقة إلى الجهة المصدرة لها، وفي حالة التجديد يحصل العميل على بطاقة جديدة بمدة صلاحية جديدة

وتتقاضى الجهة المصدرة للبطاقة عادة رسم انتساب يدفع مرة واحدة عند الانضمام، فضلاً عن اشتراك سنوي من العميل، كمقابل لاستخدامه

(1) G. Guest & Eva Z. Lominicka, An Introduction to the Law of Credit and Security, London, 1978, p. 373.

البطاقة وانتفاعه بمزاياها، وقد ظلت البنوك الأمريكية حتى وقت قريب، رغبة منها في نشر بطاقاتها على أوسع نطاق، تصدر بطاقاتها دون أي مقابل لعملائها، ولكن إزاء ارتفاع أسعار الفائدة اعتباراً من سنة ١٩٨٠م، بدأ العديد من البنوك يتقاضى اشتراكات سنوية من عملائه مقابل استخدامهم للبطاقات[1].

وتصدر البطاقة عادة باسم شخص واحد هو المتعاقد مع الجهة المصدرة لها، ويجوز أن يتم التعاقد من قبل شخص طبيعي لصالح شخص طبيعي آخر، كتعاقد رب الأسرة لصالح أحد أفراد أسرته، ودون ما تجيزه العقود بصفة عامة متى كان رب الأسرة حاملاً بطاقته من نفس الجهة وتنص بعض العقود على التزام رب الأسرة في هذه الحالة مع تعاقد لصالحه من أفراد أسرته على وجه التضامن، بمراعاة استخدام البطاقة، وخاصة بسداد الديون الناشئة عن استخدامها.

ويجوز لأحد الأشخاص المعنويين (شركة مثلاً) أن يطلب إلى الجهة المصدرة للبطاقة فتح حساب باسمه (حساب شركة) ويتفق معها على إصدار بطاقات اسمية لبعض ممثليه أو العاملين لديه، وتجيز العقود في هذه الحالة للشخص المعنوي الحصول من الجهة المصدرة للبطاقة على كافة المعلومات المتعلقة باستخدام البطاقات من جانب حامليها، يرسل كشف الحساب رأساً إلى الشخص المعنوي، ويتعين أن يكون حاملا البطاقة أهلاً للتعاقد، ومع ذلك يجيز نظام بعض البطاقات ـ استثناءً ـ إصدار بطاقة للقاصر إذا ما توافرت فيه شروط معينة.

---

(1) William A. Adkins, Consumer Credit in Bank Credit, Herbert Vprochow, New York, 1981, p. 215.

٢/ ١/ ٢ ـ تعديل العقد وإنقضاؤه:

تحفظ معظم العقود للجهة المصدرة للبطاقة، الحق في تعديل الشروط التي تم التعاقد وفقاً لها، وتقضي بسريان هذه التعديلات في حق حامل البطاقة، إذا استمر احتفاظه بها واستخدامه لها بعد اخطاره بالتعديلات، إما كتابة أو بالطرق الأخرى المناسبة التي تراها الجهة المصدرة

ويكون لحامل البطاقة، إذا لم يوافق على هذه التعديلات إنهاء العقد باخطار الجهة المصدرة، أو بمجرد إعادة البطاقة إليها حسب الأحوال، وتلتزم الجهة المصدرة للبطاقة في هذه الحالة أن ترد للعميل من الاشتراك السنوي ما يقابل المدة المتبقية من صلاحية البطاقة.

وينقضي العقد المبرم بين حامل البطاقة والجهة المصدرة لها عموماً بحلول أجله دون تجديده على ما أشرنا آنفاً، وتحتفظ العقود عامة للجهة المصدرة للبطاقة بحقها في انهاء العقد والغاء البطاقة قبل انتهاء الأجل المحدد بدون ابداء أسباب، ويبرر هذا الشرط، ان العقد يقوم على الاعتبار الشخصي، وثقة الجهة المصدرة للبطاقة في حاملها الذي منحته إئتمانها، وبالتالي فإذا طرأ مايخل بهذه الفئة، كان للجهة المصدرة للبطاقة، الحق في انهاء العقد وسحب البطاقة من العميل، كما ينقضي العقد في حالة وفاة العميل أو إفلاسه أو حدوث ما يخل بأهليته، ولا محل لمساءلة الجهة المصدرة للبطاقة عن قيامها بانهاء العقد بارادتها المنفردة إلا إذا كان دافعها إلى ذلك قصد الإضرار بالعميل ليس إلا وعلى أساس القواعد العامة للتعسف في استعمال الحق

وفي جميع الأحوال لا يؤثر انقضاء العقد بحلول أجله أو فسخه، على حقوق الغير الناشئة عن استخدام البطاقة قبل هذا التاريخ فتظل الجهة

المصدرة للبطاقة ملزمة قبل التجار بالديون الناشئة عن استخدام البطاقة قبل ذلك التاريخ، ولو لم تقدم الفواتير المتعلقة بها إلا بعد ذلك. كما تظل ملزمة بالديون الناشئة عن استخدام البطاقة بعد فسخ العقد، طالما أنها لم تخطر التاجر بهذا الفسخ[1]، وفي هذه الحالة يكون للجهة المصدرة للبطاقة الرجوع ـ وفقاً لقواعد المسئولية التقصيرية ـ على حامل البطاقة لتعويضها عن الضرر الذي لحق بها نتيجة استخدامه للبطاقةبعد فسخ العقد.

٢/ ٣ ـ اتفاق مصدر البطاقة مع التجار:

ينظم علاقة الجهة المصدرة لبطاقة الإئتمان بالتاجر الذي يتعامل بموجبها، عقد تتوافر فيه كافة خصائص عقد الإذعان، ويوضح هذا العقد التزامات التاجر قبل الجهة المصدرة للبطاقة، وشروط وإجراءات تعامله بها، كما يوضح التزامات الجهة المصدرة للبطاقة حيال التاجر.

يقوم مصدر البطاقة (أو بنك التاجر) بعقد اتفاق مع التجار لقبول التعامل بالبطاقة، يلتزمو بموجبه تقديم السلع والخدمات لحامل البطاقة حسب الشروط التي ينص عليها الاتفاق والتي من أهمها:

أ ـ يلتزم التاجر بقبول بطاقة الإئتمان الصادرة عن الطرف الثاني (مصدر البطاقة) في تسوية معاملات حامليها لديه، دون أن يتطلب ذلك ضرورة الوفاء الفوري بأي وسيلة من وسائل الوفاء التقليدية[2]، ويتفرع عن هذا الالتزام ضرورة المساواة بين حاملي البطاقة والعملاء الآخرين في أسعار السلع أو الخدمات التي يتعاقدون عليها مع التاجر، حيث لا

(1) William A. Adkins, Consumer Credit in Bank Credit, Herbert Vprochow, New York, 1981, P. 215

(٢) علي جمال الدين عوض، عمليات البنوك من الوجهة القانونية، مرجع سابق، ص ٥٤٥

يستطيع هذا الأخير أن يضيف إلى هذه الأسعار ما يقابل العمولة التي يلتزم بدفعها لمصدر البطاقة[1]

ب ـ يلتزم التاجر بحل جميع المنازعات القائمة بينه وبين عملائه، ويعتبر هذا الالتزام نتيجة طبيعية باعتبار مصدر البطاقة أجنبياً عن عقد البيع الذي يبرمه حامل البطاقة مع التاجر، وفي حال فسخ هذا العقد لا يستطيع التاجر أن يرد الثمن مباشرة إلى حامل البطاقة، بل يجب أن يتم هذا الإرجاع عن طريق مصدرالبطاقة الذي قام بالوفاء للتاجر

جـ ـ فرض رقابة صارمة على التعامل بالبطاقة، عن طريق التأكد من استخدامها بواسطة حاملها الشرعي، وعدم انتهاء صلاحيتها وإعداد قوائم بالمبالغ التي أنفقها حملة البطاقات لديه، ودفع العمولة المتفق عليها لمصدر البطاقة

د ـ التأكد من أن المبلغ المسموح به لحامل البطاقة يغطي قيمة مشترياته، وذلك عن طريق الارتباط بخط الكتروني مع الحاسب المركزي لمصدر البطاقة، الذي يعطى للتاجر ـ وبمجرد إدخال البطاقة في آلة خاصة ـ فرصة التعرف على إمكانية تغطية الحد الإئتماني لمبلغ الشراء

هـ ـ التزام التاجر بتسليم البضائع التي تعاقد عليها حامل البطاقة

٢/ ٣/ ١ ـ إبرام العقد ومدته وانقضاؤه.

يبرم العقد بين الجهة المصدرة للبطاقة والتاجر لمدة معينة ـ سنة عادة ـ تتجدد تلقائياً[2]، ما لم يخطر أحد الطرفين كتابة برغبته في إنهاء العقد.

---

(١) المرجع السابق، ص ص ٥٤٣ ـ ٥٤٧

(٢) سميحة القليوبي، الأوراق التجارية، مرجع سابق، ص ١٧٨

وكما هو الشأن في التعاقد مع طالبي البطاقات، فإن الجهة المصدرة للبطاقة لا تتعاقد إلا مع التجار الذين تطمئن إليهم، بعد التحري عن حسن سمعتهم ومركزهم المالي، وقد تطلب الجهة المصدرة للبطاقة توافر شروط أخرى في التاجر، تتعلق مثلا بموقع المتجر أو نوعية السلع والخدمات التي يتعامل فيها.

ولما كان العقد يقوم على الاعتبار الشخصي وثقة الجهة المصدرة للبطاقة في التاجر فإن العلاقة التعاقدية تنقضي قبل حلول أجلها إذا طرأ ما يؤثر في هذه الثقة، كإفلاس التاجر، أو غلق المتجر، أو فرض الحراسة عليه، أو بيع المحل التجاري.

وتحتفظ بعض العقود صراحة للجهة المصدرة للبطاقة بحق تعديل شروط العقد المبرم بينها وبين التاجر، وتسري هذه التعديلات في حق التاجر إذا استمر في تعامله بالبطاقة بعد اخطاره بها وتنص بعض العقود على حق الجهة المصدرة للبطاقة في فسخ العقد في حالة عدم قيام التاجر بتنفيذ التزاماته.

٣ ـ استخدام بطاقة الإئتمان

يظل الاتفاقان اللذان عقدهما مصدر البطاقة مع حاملها والتاجر معلقين حتى يبدأ حامل البطاقة الشراء من التاجر ليتكون عقد ثالث يحرك العقدين السابقين، ويدخلهما مرحلة التنفيذ.

٣/ ١ ـ علاقة حامل البطاقة بالتاجر:

يرتبط الطرفان بعقد بينهما موضوعه الانتفاع المقصود من البطاقة، بصرف النظر عن طبيعة هذا العقد، وما إذا كان عقداً ناقلاً للملكية كعقد البيع، أو عقد تأدية خدمات كعقد النقل مثلاً، أو غيره من العقود[1]. حيث

(١) تتطلب بعض العقود لذلك ـ كما هو الحال بالنسبة لعقد أمريكان اكسبرس ـ تحقيق التاجر مستوى معيناً لمعاملاته بالبطاقة، وإلا اضطر إلى دفع مبلغ لتجديد العقد.

تربط بين حامل البطاقة والتاجر عقود عادية يحصل بمقتضاها حامل البطاقة على السلع التي يقوم التاجر ببيعها أو الخدمات التي يقوم بتقديمها، ولا يؤثر استخدام البطاقة من جانب حاملها ـ كأداة للوفاء بثمن ما يحصل عليه من سلع وخدمات ـ على جوهر العلاقات التعاقدية التي ترتبط بينه وبين التاجر[1]، وعلى وجه الخصوص فإن التاجر يظل بمنأى عن كيفية رد العميل لثمن ما اشتراه من سلع للجهة المصدرة للبطاقة وبمنأى عن طبيعة الإئتمان الذي قد تمنحه هذه الجهة للعميل، ويظل البيع بالنسبة للتاجر دائماً بيعاً فورياً

ويلتزم التاجر بمقتضى العقد المبرم بينه وبين الجهة المصدرة للبطاقة بالتعامل بنظام البطاقة، ليس فقط في مواجهة الجهة المصدرة للبطاقة، وإنما أيضاً في مواجهة العميل حامل البطاقة

ويفسر الفقه ذلك بأن العقد المبرم بين التاجر والجهة المصدرة للبطاقة يتضمن اشتراطاً ضمنياً لمصلحة الغير (حامل البطاقة) بالتعامل بنظام البطاقة[2]، ويضيف البعض إلى ذلك أن التزام التاجر بالتعامل بنظام البطاقة قبل العميل، نابع من الايجاب الصادر منه والمستفاد من الاعلانات والملصقات الدالة على قبوله التعامل بالبطاقات على واجهة محله وبداخله، فمتى كان بيد العميل بطاقة، كان من حقه التعامل بها مع التاجر العضو في نادي البطاقة فإذا رفض التاجر التعامل بالبطاقة، أدى رفضه إلى حق مصدر البطاقة في انهاء اتفاقه معه، ولكن ليس من حق حامل البطاقة مقاضاته لرفضه التعامل بها[3]

---

(١) إلياس ناصيف، بطاقات الاعتماد، مجلة المصارف العربية، مج ١٥، ع ١٧٣، مايو ١٩٩٥م، ص ٦٤

(٢) علي جمال الدين عوض، مرجع سابق، ص ٥٤٤

(٣) المرجع السابق

هذا ولا ينقضي دين العميل بثمن ما حصل عليه من سلع وخدمات بمجرد توقيعه على الفاتورة، فتوقيع العميل على الفاتورة لا يعد وفاء، وإنما مجرد إقرار بالدين، ويتوجب على التاجر تقديم الفاتورة الموقع عليها إلى الجهة المصدرة للبطاقة ويمتنع عليه طالما أن هذه الجهة ترفض الوفاء، مطالبة العميل بثمن السلعة، وينقضي دين العميل قبل التاجر بقيام الجهة المصدرة للبطاقة بالسداد، ولكن ذمة العميل لا تبرأ نهائياً إلا برده إلى الجهة المصدرة ما دفعته سداداً لدينه.

٣/ ٢ ـ شروط استخدام البطاقة:

يتم استخدام البطاقة من قبل حاملها وفق شروط معينة تتفق العقود جميعاً عليها، وحاصلها أن استخدام البطاقة مقصور على حاملها، أثناء فترة صلاحيتها وفي الحدود الائتمانية المصرح بها. فبطاقة الإئتمان بطاقة اسمية واستعمالها ـ كما تحرص العقود على النص على ذلك صراحة ـ مقصور على حاملها ولذلك تحمل البطاقة توقيع حاملها ويتعين على التاجر التحقق من مطابقته لتوقيع العميل على الفواتير.

ويقتضي القول بأن البطاقة شخصية يقتصر استخدامها على حاملها أن يستخدمها حاملها في الحصول على ما يحتاجه هو وذووه من سلع وخدمات، دون أن يستعملها باسمه لصالح الغير، ذلك أنه وإن كان صحيحاً أن حامل البطاقة يقوم برد الديون الناشئة عن استخدامه، سواءً استخدمها لصالحه أو لصالح الغير، إلا أن استخدام البطاقة لغير حاجات حاملها من شأنه زيادة حجم العمليات المتعلقة باستخدام البطاقة وبالتالي زيادة المخاطر التي تتعرض لها الجهة المصدرة فضلاً عن زيادة الأعباء الإدارية

والمالية الناشئة عن إدارة هذه العمليات، مما قد يبرر قيام الجهة المصدرة للبطاقة في مثل هذه الأحوال بالغائها وسحبها قبل انتهاء مدة صلاحيتها

ولبطاقة الإئتمان مدة صلاحية محددة هي مدة العقد، وهي سنة عادة وتحمل البطاقة بشكل بارز ظاهر تاريخ انتهاء صلاحيتها مما يحد من مخاطر استخدامها بعد ذلك التاريخ ويتعين على حامل البطاقة متى انتهت مدة صلاحيتها إعادتها إلى الجهة التي أصدرتها، كما يتعين عليه عدم استخدامها وإعادتها إلى الجهة المصدرة لها متى أخطرته بالغائها قل انتهاء مدة صلاحيتها وإلا كان مسؤولاً عن تعويضها عما أصابها من ضرر نتيجة استخدامه لها بغير وجه حق، فضلاً عن تعرضه للمسئولية الجنائية فالبطاقة ـ كما تنص العقود صراحة على ذلك ـ ملك للجهة المصدرة لها، ويتعين على حاملها اعادتها إليها عند انتهاء مدة صلاحيتها أو إلغائها أو إعدامها بمعرفته

وينبغي على حامل البطاقة استخدامها في حدود امكانياته المالية أو الإئتمان الممنوح له من قبل الجهة المصدرة وفي هذاالصدد يجب عدم الخلط بين حدود استخدام البطاقة من قبل حاملها وبين الحدود التي تضمن فيها الجهة المصدرة للبطاقة الوفاء للتاجر فلحامل البطاقة استخدامها طالما تسمح له قدراته المالية بذلك، بل إن بعض العقود تشجعه ـ بمنحه بعض الامتيازات ـ على زيادة حجم تعامله بالبطاقة، وكل ما تتطلبه العقود من حامل البطاقة هو قيامه بسداد ما أنفقه بموجبها بالشروط المقررة

أما الجهة المصدرة للبطاقة فهي تحديداً لما قد تتعرض له من مخاطر لا تضمن للتاجر بمقتضى العقد المبرم معه إلا سداد مبلغ معين أما فيما جاوز هذا المبلغ فيتعين على التاجر الحصول على موافقتها، وهي تمنح هذه الموافقة إذا تأكدت لها قدرة العميل على السداد، وإذا جاوز التاجر المبلغ الذي

تضمنه دون موافقته فهي لا تقوم بالسداد له إلا بشرط التحصيل من العميل.

٣/ ٣ ـ إجراءات الشراء بالبطاقة:

عند قيام حامل البطاقة باستعمالها لشراء سلعة أو تلقي خدمة محلياً أو دولياً فإن التاجر الذي يقبل التعامل بالبطاقة يقوم بالتأكد من صحة المعلومات المتعلقة بتاريخ صلاحيتها، وأنها تخص حاملها، وأن قيمة المشتريات أو الخدمات لم تجاوز الحد الإئتماني الممنوح لحاملها وكذلك الحد المسموح للتاجر بالبيع في حدوده بموجب البطاقة في المرة الواحدة.

ثم يقوم بتمرير البطاقة في جهاز إلكتروني قارئ للشريط المغناطيسي المثبت خلفها وهذا الجهاز متصل عبر خط هاتفي بمركز المصدر، وعن طريقه يتم تسجيل مبلغ الشراء، وخلال ثوان معدودة تخرج الفاتورة بالموافقة على العملية، أو رفضها. وفي حال اتمام العملية، يوقع حامل البطاقة على تلك الفاتورة، التي تبين ثمن السلعة أوالخدمة وتاريخ تقديمها وتكون قيمتها مطابقة للسعر العادي دون زيادة. وعلى الفور يستلم حامل البطاقة ما اشتراه لقاء الالتزام بالدفع عن طريق مصدر بطاقته، ويحتفظ التاجر بأصل الفاتورة، ويسلم صورة منها للعميل.

الجدير بالذكر أن التاجر يستطيع تقديم خدماته للعميل، ضمن حدود مالية متوسطة الحجم يطلق عليها اسم (Floor Limit)، دون الحاجة للحصول على تفويض بقبولها من الجهة المصدرة، شريطة التأكد من الآتي:

- تاريخ صلاحية البطاقة.
- مطابقة توقيع وشخصية العميل لبيانات البطاقة.
- عدم ورود البطاقة في نشرة البطاقات المسروقة أو المطلوب عدم التعامل معها.

فأي مبلغ يزيد عن الحد المشار إليه أعلاه (Floor Limit) يستلزم من التاجر أن يقوم بالاتصال بمركز التفويض التابع لمصدر البطاقة، ويجري الاتصال وتبادل المعلومات بين مصدر البطاقة والتاجر بطريقتين هما:

أ - عبر نظام الربط بخط الكتروني يطلق عليه (On Line)، فجميع التجار الذين تعاقد معهم مصدر البطاقة يرتبطون بخط الكتروني مع الحاسب الآلي المركزي لمصدر البطاقة.

ب - إذا لم يكن التاجر مرتبطاً بالنظام السابق، فإن جميع عمليات البطاقة التي يقوم بها تسجل على شرائط خاصة، وتنقل يومياً أو أسبوعياً إلى مصدر البطاقة لكي تفرغ في الحاسب الآلي المركزي وهو ما يعرف بنظام (Off Line)[1]

٣/ ٤ ـ تسوية حسابات البطاقة:

أ - يقوم التاجر بايداع أصل فاتورة البيع في حسابه لدى البنك الذي يتعامل معه (بنك التاجر أو مصدر البطاقة نفسه) لتحصيل قيمتها، ثم يقوم بنك التاجر بايداع قيمة الفاتورة في حساب التاجر - محسوماً منها عمولته - خلال فترة لا تجاوز ثلاثة أيام، وتسجل الفاتورة في الحساب المدين على النحو التالي.

- إذا كانت فواتير البيع تخص بطاقات صادرة من البنك نفسه، تقيد على حساب حملة البطاقات

- إذا كانت فواتير البيع تخص بطاقات صادرة من فرع شقيق للبنك، أو من بنك أجنبي عضو في نفس البطاقة، تقيد العملية على حساب المنظمة الراعية للبطاقة، والتي ترجع بدورها على البنك الأجنبي

(١) الياس ناصيف، مرجع سابق، ص ٦٥

ـ إذا وردت للبنك فواتير تخص بطاقات صادرة منه، ولكن لمشتريات من تجار غير متعاقدين معه، فإن هؤلاء التجار سوف يرسلون الفواتير أولاً إلى البنك المتعاقد معه (بنك التاجر) والعضو في نفس البطاقة، حيث يقوم بدفع قيمتها لهم ثم يرجع على البنك المصدر للبطاقة، الذي بدوره يسجل العملية على حساب حمله البطاقات، أو لحساب المنظمة الراعية للبطاقة لو كان بنكاً أجنبياً[١].

ومن خلال نظام (BASE II) المتخصص في إجراءات عملية التسوية والمقاصة بين مختلف البنوك وبصورة عالية الدقة والكفاءة، تتم إجراءات المقاصة بين البنوك من حيث الإيداع والخصم على حساباتهم المختلفة يومياً، فلو افترضنا أن عملية شراء بالبطاقة حدثت وأودع التاجر قسيمة البيع في حسابه لدى البنك الذي يتعامل معه (بنك التاجر) لتحصيل قيمتها، فإن نظام (BASE II) سيقوم في نهاية ذلك اليوم بالخصم من حساب البنك المصدر للبطاقة، والإيداع في حساب بنك التاجر، ويحصل التاجر من البنك المصدر للبطاقة على ثمن مبيعاته بالبطاقة مطروحاً منه رسم متفق عليه يمثل نسبة تتراوح ما بين ١ ـ ٨٪.

ب ـ عندما يرغب حامل البطاقة في إرجاع أو استبدال ما اشتراه بالبطاقة فإن قيمة هذه المشتريات المعادة أو المستبدلة لا تلغي فوراً من حساب حامل البطاقة، ولا يخصم منها فرق الاستبدال إن وجد، وإنما ترسل فاتورة الإرجاع أو الاستبدال إلى مصدر البطاقة لإلغائها من حساب العميل، وتستغرق هذه العملية أسبوعياً على الأقل.

جـ ـ في حال استخدام العميل بطاقته للسحب النقدي من خلال أجهزة

---

(١) بيت التمويل الكويتي، مرجع سابق، ص ٤٥٩.

الصرف الآلي ، فالذي يحدث أنه بمجرد ادخال البطاقة في هذا الجهاز وكتابة الرقم السري الشخصي للعميل يتم الاتصال آلياً بمركز التفويض لدى المنظمة الراعية للبطاقة ، حيث يتم التأكد من مطابقة الرقم السري ، وحدود الاستخدام المسموح له ، وخلال ثوان يتم الحصول على التفويض المطلوب ، ويحصل العميل على المبلغ الذي يحتاجه ، ثم ترسل هذه الحركة المالية عبر نظام (BASE II) إلى البنك المصدر للبطاقة ، الذي يقوم بتسجيل المبلغ على حساب العميل ، مع احتساب نسبة على هذا الاستخدام كعمولة

د ـ يرسل البنك المصدر للبطاقة إلى حامل البطاقة عبر البريد مرة في كل شهر تقريباً كشفاً يوضح حساب (فاتورة) البطاقة ، يشتمل على بيان بالمشتريات والمسحوبات النقدية التي نفذها حامل البطاقة خلال الفترة التي حددها العقد مسبقاً (عادة شهرية) والرصيد المتبقي لحامل البطاقة من المبلغ المسموح به ، والرصيد الجديد والمبلغ المسموح باستخدامه شهرياً كحد أدنى ، والفائدة الإجمالية المستحقة ، ومبلغ الفوائد المستحقة عن الرصيد السابق ، وأخيراً ميعاد استحقاق هذه المبالغ ، وعلى حامل البطاقة أن يراجع هذا الكشف ، ويوفي المصدر بأي اعتراض عليه ، خلال مدة تحدد عادة ما بين ١٥ ـ ٣٠ يوماً ، وإلا اعتبر مصادقاً على ما جاء فيه ، وعندها يجب عليه دفع كامل المبلغ المستحق أو جزء مقبول منه ، بحسب نوع البطاقة ، عن طريق أحد فروع البنك المصدر أو بشيك مصرفي عبر البريد

٣/ ٥ ـ مثال تطبيقي مختصر لمعاملات استخدام البطاقة:

أ ـ في يوم ١/ ١ اشترى محمود ببطاقة فيزا نظارة شمسية من متجر (BHS) في بريطانيا بسعر ١٠٠ جنيه استرليني

ب ـ في اليوم التالي ٢/ ١ يقدم (BHS) صورة فاتورة الشراء إلى البنك الذي يتعامل معه (بنك التاجر) فيحصل على قيمة الفاتورة مخصوماً منها نسبة تتراوح بين ٢ ـ ٥ , ٣٪ كرسوم تحصيل.

ج ـ في ٤/ ١ تحول شركة فيزا العالمية لحساب بنك التاجر مبلغ الفاتورة بالكامل.

د ـ في ٥/ ١ تطالب شركة فيزا العالمية البنك المحلي المصدر لبطاقة محمود بتسديد قيمة الفاتورة بالدولار (١٠٠ جنيه استرليني = ١٥٨ دولار).

هـ ـ في ٦/ ١ يحول البنك المصدر لبطاقة محمود إلى شركة فيرا العالمية المبلغ المطلوب (١٥٨ دولار) ويسجل في نفس اليوم على حساب محمود ما يعادل هذا المبلغ بالريال السعودي مضافاً إليه ١٪ كرسوم مقابل السداد ومخاطر تقلبات العملة، أي أن المبلغ الذي سيطالب به محمود هو (١٥٨×٣,٧٦) +١٪ = ٠ , ٦٠٠ ريال.

و ـ في ٣١/ ١ يطالب البنك المصدر محمود بسداد قيمة النظارة = ٤٠ , ٦٠٠ ريال[1]

٤ ـ منافع أطراف الطاقة

٤/ ١ منافع المنظمة الراعية للبطاقة:

المنظمة الراعية للبطاقة كما أشرنا إليها سابقاً منظمة غير ربحية تقوم بدور الوسيط بين أعضائها في العمليات المتعلقة باستخدام البطاقة، وتغطي مصاريفها كاملة من خلال:

(١) محمد عبدالحليم عمر، الإطار الشرعي والمحاسبي لبطاقات الائتمان، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، كلية التجارة بجامعة عين شمس، ع ٢ ، ١٩٩٢م، ص ١٥٧.

- رسوم العضوية
- الرسوم على كل عملية شراء أو سحب نقدي
- فروق العملات
ثمن بعض البرامج التي تقدمها
- الرسوم على بعض الخدمات

٤/ ٢ منافع المصرف المصدر للبطاقة:

أ - الحصول على دخل من خلال استيفاء رسوم إصدار وتجديد البطاقة وتختلف هذه الرسوم من مصدر إلى آخر وحينما يكون مستوى المنافسة عالياً بين المصدرين قد تنخفض تلك الرسوم كثيراً، وربما يكون الإصدار مجانياً ويكتفى برسوم التجديد وقد يلغى الاثنان معاً، وبالتالي يقفل باب هذه المنفعة

ب - النسبة المقتطعة من قيمة مشتريات حامل البطاقة، وتختلف هذه النسبة من مصدر إلى آخر ومن بطاقة إلى أخرى، وتتراوح ما بين ١٪ (كما في أكثر بطاقات فيزا) وربما تصل إلى ٨٪ (كما في أمريكان اكسبرس في بعض الأسواق) ولكن الغالب أن تتراوح بين ١ - ٥٪ بمتوسط ٨, ٢٪[(١)]، ويمثل هذا الاقتطاع من مبلغ فاتورة شراء حامل البطاقة، المصدر الرئيس للدخل بالنسبة للمصدر، ولذلك يحرص المصدرون على التوسع في الإصدار لزيادة حجم التعامل ومن ثم ارتفاع الدخل المتحقق من ذلك الاقتطاع

(١) حلقة رمضان الفقهية الخامسة للقضايا المصرفية المعاصرة، المحور الرابع بطاقات الائتمان واستخداماتها المشروعة، جدة، مجموعة دلة البركة - إدارة التطوير والبحوث، ٣١/ ١ - ١/ ٢/ ١٩٩٦م، ص ١٥

ج ـ الفوائد على تأجيل السداد : وتعد أيضاً مصدر دخل رئيس للمصدرين لا سيما وأن سعر الفائدة على متأخرات البطاقة الائتمانية تصل غالباً إلى ضعف سعر الفائدة المعتاد على القروض، بسبب ارتفاع نسبة المخاطرة ونسبة الديون المعدومة، ونظراً إلى أن حوالي ٧٠٪ من أرباح مصدري البطاقات تتحقق من الأرصدة المدورة في حسابات العملاء فإن بعضهم يخطط اليوم لمنح حوافز ليس فقط لتحريك الحساب باتجاه التسديد في نهاية المدة وإنما لتدوير الحسابات.

تبرز في هذا المجال تجربة شركة (AT&T) الأمريكية التي أدت معايير عملها إلى اندفاع الكثيرين من حملة بطاقات نحو تسديد أرصدتهم شهرياً وعندما تنبهت لذلك عرضت مؤخراً منح شيء مضاف لبطاقاتهم المعروفة (AT&T Universa Card) عبارة عن مكافأة لذوي الحسابات المدورة، أي الذين لا يسددون أرصدتهم في نهاية الشهر، وهكذا أصبح هؤلاء شريحة مهمة في المحفظة الاجمالية للشركة، فمنذ تطبيق هذا البرنامج الجديد سنة ١٩٩١م ارتفعت نسبة أصحاب الحسابات المدورة من ١٤٪ لتصل إلى ٣٤٪ سنة ١٩٩٤م، بما يعادل ٣,٥ مليون حساب مدور، تتراوح نسبة الفائدة المدفوعة عليها ما بين ٩,١٤ ـ ٩,١٥٪ سنوياً[1].

وفي الولايات المتحدة على سبيل المثال، هناك قوانين صدرت في السبعينيات تحدد سعر الفائدة على متأخرات البطاقة الائتمانية، وقد وصلت نسبة الفائدة على ديون البطاقة في الولايات المتحدة سنة

(1) Selly A. Jones, The Law Relating to Credit Cards, London, BSP Professional Books, 1989, P. 14.

١٩٨٧م إلى ٢٣٪ ، بينما لم يزد مؤشر سعر الفائدة (Prime Rate) في نفس الفترة عن ١٠٪ ، وفي سنة ١٩٩١م أعلن الكونغرس أنه سيصبح سقفاً على الفائدة الذي تفرضه البنوك على ديون المستهلكين من حملة البطاقات يبلغ ١٤٪ بدلاً من ١٩٪[١]

د ـ غرامات تأخير السداد، حيث يفرض المصدرين نسبة معينة على حامل البطاقة في حال تأخره عن التسديد في الموعد المحدد

هـ ـ غرامات تجاوز حد الائتمان المسموح به، وفي بعض البطاقات يقسم حد الائتمان إلى ثلاثة مستويات، بحيث تفرض غرامة معينة عند تجاوز كل مستوى[٢]

و ـ عمولات السحب النقدي بالبطاقة

ز ـ الحصول على عائد من فروق سعر العملة الأجنبية عند التسديد بالعملة المحلية

ح ـ كسب عملاء جدد للبنك، كتجار وحملة البطاقات

ط ـ الانتشار العالمي لاسم وسمعة مصدر البطاقة في الخارج

٤/٣ ـ منافع حامل البطاقة:

أ ـ وسيلة دفع جاهزة، توفر عليه حمل النقود ومخاطر ضياعها أو سرقتها، فتعطيه الأمان وراحة البال

ب ـ توفر له فرصة الحصول على الائتمان (أي القرض) في أي وقت، فحامل

---

(1) Jerry Kaiser, "Credit Card Incentive Marketing", Bankers Magazine, (January-February, 1995), PP. 34-36.

(٢) محمد القري، بطاقات الائتمان، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، ع ٧، ج ١، ١٩٩٢م، ص ٣٨٢

البطاقة يستطيع أن يحصل على قرض بصفة أوتوماتيكية بمجرد إبرازه للبطاقة، وهي ميرة هامة خصوصاً في الحالات التي يحتاج فيها إلى المال، لا سيما في الأسفار وعند النوازل.

ج ـ تقدم البطاقة لحاملها وسيلة للشراء بالتقسيط لأن شروط اصدار البطاقة من النوع الثاني (بطاقة ائتمان القرض المتجدد) لا تلزمه سداد مبلغ الشراء دفعة واحدة.

د ـ الحصول على السيولة النقدية ضمن حدود السحب النقدي المتاح له، وذلك لتدبير أموره وشراء الحاجات التي لا يقبل بائعوها العمل بالبطاقة، ويتمتع حامل البطاقة بهذه الخدمة في أي مكان من العالم عبر أجهزة البنوك أو مكاتب الخدمات التي تقبل التعامل بالطاقة.

هـ ـ تتيح لحاملها توزيع ميزانيته بطريقة تحقق له أكبر عائد، ففي الدول المتقدمة يلجأ الأفراد إلى استثمار مدخراتهم في أدوات مالية بشكل مستقر، ويحملون مصاريفهم الاستهلاكية إلى حساب البطاقة، فكأنهم بذلك يقتطعون مصاريفهم الحالية من دخلهم المستقبلي وفي نفس الوقت يحققون عائداً استثمارياً.

و ـ تقدم له الحماية في حالة كون السلعة غير مستوفية للمواصفات، لأن بامكانه الامتناع عن الدفع إلى مصدر البطاقة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية صدر سنة ١٩٧٤م قانون العدالة في المطالبة بالديون (Fair Credit Billing act) والذي بمقتضاه أصبحت المسئولية تقع على مصدر البطاقة في حال كون السلعة غير مطابقة للمواصفات على أن يطالب الأفراد بذلك خلال ٦٠ يوماً من تاريخ شراء السلعة[1].

---

(١) المرجع السابق، ص ٨٤.

ز- كذلك فإن التعامل بالبطاقة يفضل بالسبة لحاملها على التعامل بالشيكات إذ تجنبه البطاقة حمل دفتر شيكات قد يعرضه ضياعه أو سرقته لمخاطر جسيمة، هذا فضلاً عن أن كثيراً من المتاجر والمحال ترفض قبول الشيكات، أضف إلى ذلك أنه في خارج وطنه لن يكون لدفتر شيكات العميل فائدة تذكر، وإذا كانت للشيكات السياحية مزاياها فإن الحصول عليها يتطلب سداد قيمتها مقدماً

ح- تقديم تسهيلات لحامل البطاقة في إجراءات حجز الفنادق وتأجير السيارات والشراء البريدي بضمان البنك المصدر

ط- تغني حاملها عن الحاجة إلى صرف العملات، إذ بواسطتها يستطيع الشراء بأي عملة وفي أي مكان من العالم

ي- توفر لحاملها إمكان الحصول على خصم سعري من بعض المنشآت التجارية كوسيلة لترويج استخدام البطاقة واستهلاك المزيد من السلع

ك- إذا اشتريت بالبطاقة تذكرة سفر فإن حاملها يحصل على تأمين أثناء سفره ضد مخاطر فقدان الأمتعة والغاء الرحلات وكذلك تأمين على الحياة

ل- المباهاة لأن الحصول على البطاقة كثيراً ما يرتبط بشروط لا تجعلها متاحة إلاّ لذوي الدخول المرتفعة فقط، وكذلك جاذبية أشكال البطاقة

م- وسيلة للتعريف والاثبات خصوصاً في البطاقات الحديثة، حيث تظهر صورة حامل البطاقة وشكل توقيعه

ن- إمكان الحصول على بطاقات إضافية لأفراد أسرة حامل البطاقة الذين تجاوز أعمارهم الـ ١٨ سنة

س- بالنسبة للأشخاص المعنويين كالشركات مثلاً التي تسلم بطاقات ائتمان

لممثليها أو كبار موظفيها ، يسمح لها نظام التعامل بالبطاقة الوقوف على أوجه انفاقهم المختلفة والحد مما قد يلجأ إليه بعضهم من تجاوزات بطرق أو بأخرى .

٤/ ٤ ـ منافع التجار الذين يقبلون التعامل بالبطاقة:

أ ـ ترويج وزيادة مبيعاتهم حيث تؤدي البطاقات الى خلق حافز الانفاق لدى حاملها فتعطيه شعوراً بالمقدرة على الشراء في أي وقت ، وليس أدل على ذلك من أن بعض المتاجر الأمريكية قد حققت ـ بعد انضمامها إلى نظام البطاقات ـ زيادة في حجم معاملاتها تراوحت بين ٣٠٪ و ٣٥٪[1] .

ب ـ استقطاب عملاء جدد وبنوعية جديدة من خلال الاستفادة من الحملات الدعائية التي ينظمها مصدرو البطاقات لا سيما بالنسبة للمؤسسات التي تقدم الخدمات ، مثل شركات تأجير السيارات والفنادق ، والتي تستفيد من إدراج اسمها في الدليل الذي يوزعه المصدر على حاملي البطاقة .

ج ـ توفير ميزة تنافسية للتاجر بين أقرانه ممن يقبلون هذه البطاقات .

د ـ تجنب مخاطر عدم القدرة على السداد حيث يضمن التجار تحصيل قيمة فواتيرهم من الجهة المصدرة للبطاقة .

هـ ـ تخفف على التاجر الاحتفاظ بمبالغ نقدية كبيرة في متجره ، وتقلل أثر مخاطر السرقة أو السطو المسلح .

و ـ لا يؤدي قبول التجار للبطاقة إلى انخفاض أرباحهم حيث يعمد أكثرهم إلى اضافة النسبة التي يقتطعها مصدر البطاقة من فواتيرهم إلى سعر السلعة ، وإن كانت القوانين في كثير من البلدان تمنع ذلك .

(١) محمد علي القري ، بطاقات الائتمان ، مرجع سابق ، ص ٣٧٤ .

ز ـ تقدم للتاجر بديلاً أكثر سهولة من البيع بالتقسيط، فعن طريق قبوله التعامل ببطاقات الائتمان يتجنب عبء تحصيل الأقساط ومخاطر العجز عن سدادها.

ح ـ تتلاءم بطاقة الائتمان مع التقنية الحديثة في مجال التسويق فعن طريقها يستطيع التاجر التعرف على عملائه، وتحسين مستوى مشترياتهم والبيع عن طريق شبكة الانترنت

ط ـ تمكن التاجر من إعداد احصائيات وافية عن حجم مبيعاته خلال كل فترة وبالتالي تقدير أرباحه وخسائره

٥ ـ التزامات أطراف البطاقة

٥/ ١ ـ التزامات الجهة المصدرة للبطاقة:

يتمثل التزامها الأساسي في قيامها بالوفاء للتجار بديون العميل الناشئة عن استخدام البطاقة استخداماً سليماً صحيحاً، ويتعين في هذا الخصوص ملاحظة أن الجهة المصدرة للبطاقة تلتزم في حدود مبلغ معين متفق عليه بالوفاء للتجار بقيمة الفواتير الموقعة من العميل، وهي تلتزم بذلك التزاماً شخصياً ومباشراً قبل التاجر، إذ تتعهد له بذلك في العقد المبرم بينهما على ما سيأتي بيانه

ويقابل التزام الجهة المصدرة للبطاقة بالوفاء بديون العميل على هذا النحو حق لها شخصي ومباشر تجاه العميل في استرداد ما دفعته منه وحقها في ذلك حق مجرد أي مستقل عن العلاقة الناشئة بين حامل البطاقة والتاجر، بموجب العقد المبرم بينهما بحيث لا يكون لحامل البطاقة أن يتمسك في مواجهة الجهة المصدرة للبطاقة، بما يكون له من دفوع ضد التاجر، فلا

يكون لها الاعتراض على قيام الجهةالمصدرة للبطاقة بالسداد للتاجر ، أو الامتناع عن رد ما قامت بسداده من ديون مدعياً : الوفاء بثمن السلع نقداً ، أو فسخ العقد ، أو رد البضاعة للتاجر ، أو عدم صلاحيتها ، أو سوء الخدمة المقدمة ، أما فيما جاوز الحد المتفق عليه ، فلا تلتزم الجهة المصدرة للبطاقة شخصياً بالوفاء بديون العميل ، وإنما يتم الوفاء من جانبها نيابة عن العميل ولحسابه ، فيجوز للعميل منع هذا الوفاء للتاجر بسحب وكالته أما إذا تم الوفاء للتاجر دون إعتراض العميل في الوقت المناسب ، التزم الأخير بالرد ، ويكون للجهة المصدرة في هذه الحالة تجاه العميل حق شخصي في استرداد ما دفعت عنه دون أن يكون للعميل التنصل من الرد لأي مبرر مستمد من علاقته بالتاجر[1] .

والتزام الجهة المصدرة للبطاقة بالسداد للتاجرو التزام مباشر وبصفة أصلية بمقتضى الرابطة العقدية التي تربطها بالتاجر ، وهي رابطة مستقلة عن علاقتها بالحامل من جهة وعن علاقة العامل بالتاجر من جهة أخرى بحيث لا يجوز للجهة المصدرة للبطاقة أن تتمسك في مواجهة التاجر بدفوع مستمدة من علاقتها هي بالعميل ، كعدم كفاية رصيد العميل أو اعساره أو اعتراضه على السداد[2] .

ولا تؤثر وفاة حامل البطاقة بعد تعامله مع التاجر على التزام الجهة المصدرة بالسداد لهذا الأخير إذ تكون الجهة المصدرة للبطاقة مدينة للتاجر ، في حدود المبلغ المتفق عليه ـ منذ لحظة توقيع العميل على الفاتورة

---

(1) Business Week, Dec. 1991, P. 29.

(٢) علي جمال الدين عوض ، عمليات البنوك من الوجهة القانونية ، مرجع سابق ، ص ٥٤٦

كذلك تظل الجهة المصدرة للبطاقة في الحدود المتفق عليها ـ ملزمة قبل التاجر بسداد الديون الناشئة عن استخدام البطاقة، حتى في حالة ضياع البطاقة، أو سرقتها من صاحبها الشرعي طالما كان التوقيع الموجود على الفاتورة مطابقاً للتوقيع الذي تحمله البطاقة، وطالما أنها لم تخطر التاجر بحظر التعامل بالبطاقة

أما إذا كانت مشتريات العميل (حامل البطاقة) تزيد على الحد الأقصى الذي تلتزمه الجهة المصدرة للبطاقة بسداده للتاجر، فإنه يتعين على هذا الأخير، على نحو ما تقتضي به العقود صراحة، الرجوع إلى الجهة المصدرة للبطاقة، بالاتصال بها هاتفياً للحصول على موافقتها، وإلا فإنها لا تكون ملزمة بسداد هذا القدر الزائد، وتنص بعض العقود على أن قيام الجهة المصدرة للبطاقة بالسداد في هذه الحالة، يكون تحت شرط تحصيلها للقدر الزائد بمعنى أنه لو تخلف العميل عن سداد هذا القدر الزائد كان للجهة المصدرة للبطاقة حق الرجوع إلى التاجر واسترداد ما دفعته له، ويقضي الاتفاق بالنسبة لبعض البطاقات بعدم قيام الجهة المصدرة للبطاقة بالسداد في هذه الحالة، إلا بعد تحصيل هذا القدر الزائد مسبقاً من العميل، وللجهة المصدرة للبطاقة متى قامت بسداد الفواتير الموقعة من العميل، الرجوع عليه بما دفعت طبقاً للاتفاق المبرم بينهما وتتضمن بعض العقود شرطاً صريحاً بحلول الجهة المصدرةللبطاقة قبل العميل محل التاجر

٥/ ٢ ـ التزامات حامل البطاقة:

يتمثل التزامه الأساسي في أن يرد إلى الجهةالمصدرة للبطاقة ما دفعته سداداً لفواتيره وفي سبيل ذلك تقوم الجهة المصدرة للبطاقة بإرسال كشف حساب شهري إلى العميل مبيناً فيه المبالغ المطلوبة منه، والتزام العميل بالرد

قبل الجهة المصدرة للبطاقة التزام مباشر ومجرد، بمعنى أنه مستقل عن العلاقة الناشئة بين العميل والتاجر بموجب العقد أو العقود المبرمة بينهما. وبالتالي فلا يكون للعميل ـ على نحو ما أشرنا ـ التمسك في مواجهة الجهة المصدرة للبطاقة، بأي دفوع مستمدة من علاقته بالتاجر وتحرص العقود في شروطها على النص بذلك صراحة، ويتعين على العميل سداد المبالغ المطلوبة منه خلال أجل قصير (شهر عادة) وتتفق العقود على احتساب فوائد تأخيرية عن المبالغ التي لايتم سدادها في الأجل المقرر لذلك، تتراوح بين ١ ـ ٢٪ شهرياً وفي حالة الاضطرار إلى مطالبة العميل قضائياً بالمبالغ المستحقة عليه تلزم بعض البطاقات العميل ـ بقوة القانون ـ بدفع تعويض مساوٍ لـ ٢٠٪ من مبلغ الدين.

وغالباً ما يكون الائتمان الذي تمنحه البطاقة من النوع الذي يتجدد مكشوفه تلقائياً بقدر مدفوعات العميل (Revolving)، وتختلف الفوائد التي تعد مقابلاً لهذا الائتمان عن الفوائد التأخيرية والتي يجري احتسابها في حالة تأخر العميل عن سداد المبالغ المطلوبة منه في المواعيد المتفق عليها، وتسري هذه الفوائد الأخيرة اضافة إلى الأولى على الدفعات التي تأخر العميل عن سدادها في مواعيدها.

هذا وتفرض العقود على حامل البطاقة إلتزاماً هاماً بضرورة ابلاغ الجهة المصدرة للبطاقة فوراً في حالة ضياعها أو سرقتها ويظل حامل البطاقة مسئولاً عن الديون الناشئة عن استخدامها إلى أن يتم ابلاغ الجهة المصدرة بذلك.

٥/ ٣ ـ التزامات التاجر:

يتعين على التاجر بمقتضى العقد المبرم بينه وبين الجهة المصدرة للبطاقات

التعامل بموجب البطاقات التي تصدرها هذه الجهة طوال فترة صلاحيتها، وإلا كان مسئولاً قبلها عن الأضرار التي تلحقها نتيجة رفضه التعامل ببطاقاتها، ومع ذلك فقد جرت العقود المبرمة بين حاملي البطاقات والجهة المصدرة لها، على تضمن شرط يعفي الجهة المصدرة للبطاقة تجاه حاملها من المسؤولية عن رفض أي من التجار التعامل بالبطاقة لأي سبب كان

ويلتزم التاجر بالتعامل مع حاملي البطاقات بنفس الأسعار والشروط التي يتعامل بها مع غيرهم من العملاء دون زيادة، كما يلتزم بعدم استيفاء ثمن السلع أو الخدمات نقداً أو بأي صورة أخرى من حاملي البطاقات، كما تحرم العقود على التاجر تقديم أية قروض نقدية لحاملي البطاقات

وتفرض العقود على التجار أن يعرضوا في مكان ظاهر من مؤسساتهم الإعلانات والملصقات وغيرها من وسائل الدعاية التي تزودهم بها الجهة المصدرة للبطاقة، لإعلام الجمهور بتعاملهم بهذه البطاقة ويكون للتاجر الحق في عرض هذه الإعلانات طيلة سريان العقد المبرم بينه وبين الجهة المصدر للبطاقة أو لحين تسلمه اشعاراً من هذه الجهة بالتوقف عن هذا العرض

وتتطلب العقود من التجار عند تعاملهم بالبطاقة اتباع اجراءات معينة تتلخص أساساً في قيام التاجر بإعداد فاتورة من نموذج معين تزوده بها الجهة المصدرة للبطاقة مجاناً، وتدون فيها بواسطة آلة طابعة خاصة، تؤجرها له عادة الجهة المصدرة للبطاقة اسم العميل ورقم البطاقة وتاريخ الفاتورة ومبلغها، ومكان لتوقيع العميل

ويتعين على التاجر أن يتحقق من مطابقة توقيع العميل على الفاتورة

لنموذج توقيعه على البطاقة ومن تاريخ صلاحية البطاقة ومن أن البطاقة غير مدرجة في قائمة البطاقات المحظور التعامل بها ، وتسلم نسخة من هذه الفاتورة إلى حامل البطاقة ، ويحتفظ التاجر بنسخة له ، ويقوم بارسال نسخة (أو أكثر) خلال الميعاد المبين في العقد إلى الجهة المصدرة للبطاقة لسدادها .

ويتعين على التاجر في تعامله بالبطاقة ألا يتجاوز الحد الأقصى للمبلغ الذي تضمن الجهة المصدرة للبطاقة سداده إلا بعد الرجوع إليها هاتفياً والحصول على موافقتها وإلا فالجهة المصدرة للبطاقة لا تكون ملزمة بسداد القدر الزائد ، وتتفق العقود في النص صراحة على عدم جواز قيام التاجر بتحرير أكثر من فاتورة لتجاوز ذلك الحكم .

ولا يجوز للتاجر في أي حال من الأحوال دفع أية مبالغ نقدية لحامل البطاقة مقابل سلع معادة ، وإنما يتعين عليه في اعادة السلعة إليه أن يعد قسيمة على النموذج المخصص لذلك من جانب الجهة المصدرة البطاقة ، وتتولى هذه الجهة اعادة المبلغ المستحق لحامل البطاقة ، بقيد القيمة لحسابه وخصمها من حساب التاجر .

هذا وتقوم الجهة المصدرة للبطاقة بتحصيل نسبة معينة (يختلف مقدارها بحسب البطاقات) من قيمة كل فاتورة[١] ، بالاضافة إلى ذلك فقد تتقاضى في بعض الحالات عمولة معينة ثابتة عن كل فاتورة ، هذا فضلاً عن أجرة آلة الاتصال التي تسلمها للتاجر ، ويتعين على التاجر عند انقضاء العقد اعادة هذه الآلة وكذلك ما تبقى لديه من نماذج للفواتير الى الجهة المصدرة للبطاقة .

---

(١) علي جمال الدين عوض ، مرجع سابق ، ص ٥٤٣ .

٦ ـ مخاطر استخدام بطاقة الإئتمان

٦/ ١ ـ إساءة استخدام البطاقة من قبل حاملها:

تفرض العقود المبرمة بين الجهة المصدرة البطاقة وحاملها على هذا الأخير شروطاً يتعين عليه مراعاتها عند استخدامه للبطاقة، وتستطيع الجهة المصدرة للبطاقة في حالة إساءة استخدامها ـ بمخالفة العميل لهذه الشروط ـ عدم تجديدها متى انتهت مدة صلاحيتها، أو الغائها وسحبها من العميل قبل ذلك التاريخ، ولا تثير اساءة استخدام البطاقة من قبل العميل أية مشكلات، طالما قام بسداد الديون المترتبة على هذا الاستخدام، ولكن غالباً ما يقترن سوء استخدام البطاقة من جانب العميل بسداد الديون الناشئة عن التعامل بالبطاقة مما يضر بالجهة المصدرة للبطاقة، أو التجار بحسب الأحوال، وهو ما حدا بهؤلاء الى محاولة تعقب حاملي البطاقات جنائياً لحضهم على السداد أو مجازاتهم ردعاً لغيرهم، وتتمثل إساءة استخدام البطاقة من قبل حاملها في الأمور التالية:

أ ـ عدم قدرة حامل البطاقة على الوفاء بالتزاماتها المالية وفاء كلياً، ولذلك يحرص مصدرو البطاقات على عدم منحها إلا بعد التأكد من سلامة المركز المالي للعميل، وقدرته على السداد من واقع دخله وظروفه الاجتماعية، ومع ذلك تظل نسبة احتمال عدم مقدرته على السداد واردة. ولا يعبأ المصدرون بعدم مقدرة العميل الجزئية على السداد، فتقسيطه لعملية السداد تكسب المصدر أرباحاً من جراء الفوائد المحتسبة على هذا التقسيط

ب ـ عدم تنظيم معاملات البطاقة: فكثير من العملاء لا يهتم بالحفاظ على فواتير الشراء والالتزام بمواعيد التسديد، الأمر الذي قد يعرضه لمخاطر

عدم اكتشاف أو تصحيح أية أخطاء واردة في كشف حساب البطاقة، أو التعرض لغرامات وفوائد التأخير عن السداد.

جـ- استخراج بطاقات اضافية لأفراد الأسرة دون مراقبة سلوكهم الاستهلاكي وتوعيتهم بأنظمة التعامل بالبطاقة.

د- اقتناء عدة بطاقات بحدود ائتمانية مختلفة، واستخدامها بإفراط دون أن تكون لديه المقدرة المالية على سدادها.

٦/ ٢ ـ سلبيات استخدام البطاقة:

أ - عندما يرغب حامل البطاقة في إرجاع أو استبدال ما اشتراه بالبطاقة فإن قيمة هذه المشتريات المعادة أو المستبدلة لا تلغي فوراً من حساب حامل البطاقة، ولا يخصم منها فرق الاستبدال ان وجد، وإنما ترسل فاتورة الارجاع أو الاستبدال إلى مصدر البطاقة لالغائها من حساب العميل، وتستغرق هذه العملية أسبوعاً على الأقل يحرم العميل خلالها الاستفادة من هذا المبلغ الائتماني، وهو ما يشكل خطراً عليه لا سيما إذا كان المبلغ كبيراً وكان في حاجة إليه.

ب- عدم قبول البطاقة في بعض نقاط البيع اما لعدم اشتراك مصدرها في هذه الشبكة أو لتعرضها للتلف الأمر الذي يعرض صاحبها لمواقف محرجة.

جـ- حذر أحد علماء النفس من الاستعمال المفرط لبطاقات الائتمان وذكر أنها تشجع نزوة الشراء وكوامن اشباع الرغبات التي لا تنتهي، وتؤدي إلى النزاعات العائلية حيث تولد التوتر الدائم والشعور بالذنب فالأشخاص الذين يستخدمون بطاقات الائتمان لا يشعرون بأنهم

يصرفون أموالاً حقيقية، كما تعزز البطاقة الوهم بين الناس بأنهم قادرون على فعل أي شيء يريدونه فوراً[1]

د ـ خيانة التاجر لأمانة التعامل بالبطاقة كأن يقوم بتحرير أكثر من فاتورة عن عملية شراء واحدة أوتقديم تواريخ الفواتير بشكل ظاهر عن تاريخ الإخطار بسرقة البطاقة أو فقدها

هـ ـ التعرض لمخاطر السرقة والفقد والتزوير، كما سنبين في الفقرتين التاليتين

٦/ ٣ ـ مخاطر سرقة البطاقة أو فقدها:

قد تسرق البطاقة من صاحبها أو تفقد منه، ويقوم السارق أو من وجد البطاقة باستخدامها في الحصول على سلع أو خدمات من التجار أو الحصول على النقد من أجهزة الصرف الآلي، وقد استقرت العقود على تضمن شرط صريح في هذا الخصوص، مفاده أنه يتعين على حامل البطاقة في حالة ضياعها أو سرقتها أن يقوم باخطار الجهة المصدرة لها بذلك فوراً ويظل حامل البطاقة مسئولاً عن الديون المترتبة على استخدامها حتى قيامه بهذا الاخطار وينطوي هذا الشرط على توزيع مخاطر استخدام البطاقة الضائعة أو المسروقة بين الحامل الشرعي للبطاقة والجهة المصدرة لها، إذ بينما يتحمل صاحب البطاقة الشرعي الديون الناشئة عن استخدامها من قبل الغير قبل قيامه باخطار الجهة المصدرة ـ ولو كان عدم إخطاره راجعاً إلى عدم اكتشافه لضياع البطاقة أو سرقتها ـ تتحمل الجهة المصدرة للبطاقة الديون المترتبة على استخدامها بعد اخطارها، أي أن مخاطر استخدام البطاقة المسروقة أو

(١) تتراوح بالنسبة للبطاقات المصرية الأمريكية بين ٢٪ و ٥٪ راجع Adkins, Op. Cit, P.215

الضائعة تنتقل إلى الجهة المصدرة بمجرد اخطار العميل لها، وبغض النظر عما قد يتطلبه إبلاغ التجار من وقت.

ودرءاً لمخاطر سرقة أو ضياع هذه البطاقة فإن الجهة المصدرة للبطاقة تحدد لكل بطاقة رقماً سرياً خاصاً (Personal Identification Number) لا يمكن استخدام البطاقة في أجهزة الصرف الآلي ونقاط البيع إلا بموجبه. وتفرض العقود على حاملي البطاقات في حالة سرقتها أو ضياعها ليس فقط اخطار الجهة المصدرة بذلك، وإنما أيضاً اخطارها بضياع أو سرقة الرقم السري الذي لا يمكن استخدام البطاقة بدونه.

٦/ ٤ ـ مخاطر استخدام البطاقة غير شبكة الانترنت:

نظراً لانتشار وتوسيع شبكة الانترنت حول العالم، فقد اتجهت بعض الشركات والمؤسسات العالمية إلى جعلها سوقاً الكترونياً عالمياً يمكن التسوق منه بواسطة بطاقة الائتمان، فعلى سبيل المثال يقدر قيمة ما يشتريه الأمريكيون ببطاقة الائتمان عن طريق شبكة الانترنت بحوالي ٤,٥ مليار دولار ويتوقع أن يرتفع هذا المبلغ إلى ١٠٠ مليار دولار بحلول عام ٢٠٠٠م[١].

غير أن تمرير رقم البطاقة عبر شبكة الانترنت يمثل خطورة على حاملها إذ يمكن لمخترق أم متلصص التقاطه مع المعلومات الأخرى المصاحبة لاستخدام البطاقة، كما لا يمكن للبائع أن يتأكد من هوية المشتري من أنه صاحب البطاقة الحقيقي[٢]، ولتجنب هذه المخاطر قامت فيزا بالتعاون مع

(١) صحيفة العالم اليوم، القاهرة، ٧/ ٣/ ١٩٩٥م، الصفحة الأخيرة.

(٢) صحيفة الحياة، ع ١٢٣٤٢، ديسمبر ١٩٩٦م، الصفحة الأخيرة.

شركة ميكروسوفت بتصمم برنامج يمكن على ضوئه أن يشفر (Encryption) العميل رقم بطاقته بنفسه، ويرسله إلى التاجر المعتمد من قبل فيزا، والذي بدوره يستطيع فك التشفير[١].

٦/ ٥ ـ مخاطر تزوير البطاقة الائتمانية:

لقد صاحب اختراع واستعمال أول بطاقة ائتمانية التأكيد على أن هذه الوسيلة في مأمن من خطر التزوير، ولا يوجد اليوم إلا القليل ممن يؤمن بمثل هذه المقولة، فقد استمرت مساعي ومحاولة المزورين من خلال ابتداع جميع الوسائل الممكنة للدخول إلى نظم المعلومات المصرفية، وليس في النظم التقنية الحديثة حتى الآن أية وسيلة لمنع مثل هذه المحاولات، فمن الصعوبة التوفيق بين سهولة استعمال البطاقة وبين السيطرة على سوء الاستعمال[٢]، غير أن مثل هذه المشكلات كانت تواجه كذلك استعمال الشيكات من خلال تزوير التواقيع، بل حتى تزوير العملات، حيث استخدم المزورون كافة الخصائص الأكثر تعقيداً للورقية النقدية، مثل الألياف الحمراء والزرقاء، والحبر المغنط والمعالجة بالأشعة فوق البنفسجية[٣]

وقد أحدث تزوير بطاقات الائتمان انقلاباً في مفهوم التزييف فالجريمة هنا ذات بعدين أحدهما مادي والآخر معلوماتي لا تكتمل بمجرد صناعة

---

(١) رياض فتح الله بصلة، جرائم بطاقات الائتمان، ط ١، القاهرة دار الشروق، ١٩٩٥م، ص ص ١٣٢ ـ ١٣٣

(2) K.Kleiner, Banking on Electronic Money, New Scientist, Vol. 146, No. 1972, April. 8. 1995, PP. 26-30.

(3)Derek Austine, "More Fraud in the Wall", Banking Techonology,September, 1994, P. 22.

جسم البطاقة البلاستيكية، كما هو الحال في العملة الورقية والمعدنية أو الشيكات وإنما لابد من تزويدها بالمعلومات الصحيحة.

٦/ ٥/ ١ ـ حجم الخطر.

يعتبر تزوير البطاقات الائتمانية مشكلة دولية يعاني منها المصدرون ولا يصرحون بها حتى لا تهتز الثقة في التعامل بالبطاقة، ففي احدى قضايا التزوير عثرت شركة فيزا على بطاقات صنعت في ماليزيا وتم توزيعها في هونج كونج، وتحمل بيانات حسابات في استراليا واستخدمت في عشر دول أوروبية، ويوضح هذا النموذج إلى أي مدي أصبحت بطاقات الائتمان المزورة صناعة دولية، تتسبب في خسائر حجمها مئات الملايين من الدولارات كل عام، فعلى سبيل المثال تكبدت فيزا عام ١٩٩١م خسارة قدرها ٥٥ مليون دولار، وضعف هذا المبلغ تقريباً في العالم التالي[١]. كما بلغت اجمالي خسائر ماستركارد وحدها عام ١٩٩٥م ٤٥٠ مليون دولار أمريكي، وهو ما يعادل ٠,٠٩ دولار عن كل ١٠٠ دولار من عمليات البطاقة[٢].

ويوضح الجدول التالي[٣] حجم الخسائر الناتجة عن التحايل ببطاقات الائتمان في الولايات المتحدة الأمريكية.

(١) المجلة الدولية، باريس، ١٠/ ٢/ ١٩٩٢م، ص ٣٧.
(٢) صحيفة الشرق الأوسط، ١٣/ ٨/ ١٢/ ١٤١٢هـ، ص ١١.
(٣) صحفية الشرق الأوسط، ١١/ ٩/ ١٩٩٦م، ص ١٣.

الخسائر الناتجة عن تزوير بطاقات الائتمان في أمريكا

السنة	الخسارة بملايين الدولارات
١٩٨٧	١٠٠
١٩٩١	٣٥٠
١٩٩٢	٨٦٤
١٩٩٣	٢٠٠٠

وتعتبر هونج كونج أكبر مركز لتزوير بطاقات الائتمان في العالم فالمزورون فيها كانوا مسئولين في عام ١٩٩١م عن ٤٠٪ من اجمالي الخسائر العالمية، وأصبحت منطقة الشرق الأوسط وخاصة الدول العربية هدفاً مربحاً للمنظمات الإجرامية الدولية، التي تسعى لاختراق هذه الأسواق الآمنة نسبياً والتغلغل فيها من خلال بطاقات الائتمان المزورة، حيث سجلت عمليات التزوير هذه حتى شهر يوليو ١٩٩٦م نسبة زيادة بلغت ٥, ٣٤٪، هي أعلى المستويات المسجلة في العالم[1]، وقد أسهمت بعض العوامل في تشجيع هذه العصابات المنظمة على اختراق المنطقة في مقدمتها

أ ـ عدم وجود قوانين تنظيمية وجزائية تحكم عمل بطاقات الائتمان

ب ـ عدم خبرة المصارف بهذا النوع من عمليات الاحتيال

جـ ـ عدم وعي حملة البطاقات أنفسهم بضرورة المحافظة والحرص على سرية معلومات بطاقاتهم ومتابعة وتدقيق فواتيرها

وتعتمد عصابات التزوير في صناعتها للبطاقات المزورة على المعلومات

(1) K. Holland, Stalking the Credit-Card Scemsters, Business Week, Jan, 17-1994, PP. 40.

الشخصية لأصحاب البطاقات الائتمانية، حيث تتحصل عليها عن طريق النفاذ إلى نظم المعلومات في المصارف أو عن طريق شرائها من عملائهم الموظفين في مراكز البيع المختلفة، كالمطاعم والفنادق والمتاجر. وعادة يركز المزورون على البطاقات ذات الائتمان العالي كالبطاقات الذهبية وعلى حملة البطاقات المنتظمين في السداد والذين لديهم امكانية دفع كبيرة وغير مستغلة، حيث يتم الحصول على أسمائهم وأرقام حساباتهم عن طريق سرقة فواتير البطاقة والاطلاع على قوائم نزلاء الفنادق ووكالات السفر(١)، ويتم تزوير بطاقات مماثلة للبطاقات الحقيقية، وتحمل نفس الشفرة لاستخدامها خارج الدول التي صدرت فيها. وتتكلف صناعة البطاقة المزورة ١٢٨ دولاراً أمريكياً وهي تكلفة بسيطة أمام العائد المتحقق منها، حيث يمكن استخدامها في شراء ما قيمته ٣ ـ ١٥ ألف دولار أمريكي قبل اقفال الحساب(٢).

الجدير بالذكر أن خسائر التزوير لا يتحملها التاجر كما لا يتحملها صاحب البطاقة، وإنما يتحملها بالكامل مصدر البطاقة، ولهذا يبحث المصدرون عن الوسائل والطرق التي من شأنها تقليص مخاطر تزوير بطاقات الائتمان، ومع أنها تظل قادرة على تغطية خسائر التزوير من الأرباح الطائلة التي تحققها.

٦/ ٥/ ٢ ـ مكافحة تزوير بطاقات الائتمان:

تعمل صناعة البطاقات الائتمانية على مكافحة التزوير لأنه يؤثر في ربحيتها بشكل سلبي، إلى جانب آثاره الهدامة على الاقتصاد الوطني ككل،

(١) صحيفة الشرق الأوسط، ١١/ ٩/ ١٩٩٦م، ص ١٣.

(2) Holland K., Op. Cit., P. 41.

كما أن هذه الجرائم تحقق المكاسب أمام الجريمة المنظمة، مما يعني ضرورة تعاون الأطراف المسؤولة لخدمتها ومعالجتها وتتفاوت الدول فيما تتخذه من إجراءات لمكافحة التزوير، فيما يبدو ملائماً من الإجراءات في قطر معين قد لا يكون كذلك في قطر آخر، لأسباب تنبع عن الخصوصيات المحلية، فارتفاع تكلفة الاتصالات السلكية في بريطانيا قلل من استعمال الحلول المستندة عليها، في حين قد لا تكون تكلفة هذه الاتصالات عقبة مهمة في قطر آخر، ومن أبرز الحلول المقدمة لمكافحة تزوير البطاقات الائتمانية مايلي

أ ـ استخدام تقنية البطاقة الذكية (Smart Card): يمكن استعمال تقنية البطاقة الذكية لانجاز المعاملات الدائنة والمدينة بشكل أكثر أماناً وأقدر على مواجهة احتمالات التزوير، إذ تشير رابطة البطاقات الائتمانية الدائنة والمدينة (Association of Debit and Credit Card) الفرنسية إلى إنخفاض حوادث التزوير والخسائر الناشئة عنها بنسبة (٥٠٪) منذ أن قررت استعمال تقنية البطاقات الذكية[١]

وتتفوق البطاقة الذكية على البطاقات العادية ذات الشريط الالكترومغناطيسي في سعة تخزينها التي قد تصل إلى حوالي ١٦ كيلو بايت، مقارنة بحوالي ٢٠٠ بايت[٢]، وهي سعة كافية لتخزين بعض المتغيرات البيولوجية (Biometrics)، أي تخزين البرامج التي تستخدم في التعرف على الفرد عن طريق احدى مميزاته الجسمية حيث يتم ترقيم

(١) صحيفة الأيام، المنامة، ١٧/ ٣/ ١٩٩٣م، ص ٦

(2) Catherine Allen, "Is there a Smart Card in your Future?", Bankers Magazine, (January-February, 1995), PP.38-40.

الخصائص البيولوجية لحامل البطاقة مثل : بصمة الأصبع ، أو هندسة اليد ، أو بصمة الكف ، أو مسح شبكية العين أو التواقيع أو صورة مستخدم البطاقة ، فتحمل بذلك أنظمة المدخل البيولوجي محل الرقم الشخصي السري لحامل البطاقة ، وتتحقق بذلك إمكانية التعرف على البطاقة والتأكد من أن حاملها هو المالك الحقيقي لها[١] .

ب ـ إعادة النظر في مستويات الصرف : لقد بدا واضحاً أن ما يريده المزور (Frandster) هو الوصول إلي البضائع بسهولة وإعادة بيعها بسرعة ، على أساس ذلك تم وضع وتنفيذ استراتيجية جديدة أساسها اعادة النظر في مستويات الصرف وجعلها بحدود دينا (Floor Limits) تتطلب اعتماد الصرف من قبل مصدر البطاقة ، الأمر الذي دفع المزورين إلى استخدام البطاقة في شراء بضائع بمبالغ تقل عن الحد الذي يتطلب الاعتماد من المصدر ، وذلك لتفادي اكتشافه ، وقد طبقت هذه الاستراتيجية في بريطانيا وأدت إلى انخفاض حوداث بنسبة ٢٠٪ سنة ١٩٩٣م ، وانخفاض خسائر القطاعات التي استهدفتها إجراءات المكافحة بنسبة ٧٥٪[٢] .

ج ـ تثقيف العملاء : ينبغي العمل على زيادة وعي حامل البطاقة بأهميتها ، خاصة وأن الكثيرين منهم يجد نفسه غير مسؤول عن حوادث التزوير ، لذا يجب اقناعهم على أن سرقة البطاقة وتزويرها قد يمتد إلى سرقة

(١) هاني الماضي ، آفاق جديدة لتقنية المعلومات في القطاعات المصرفية ، بايت الشرق الأوسط ، ع ٧ ، مايو ١٩٩٥م ، ص ص ٥٤ ـ ٥٨ .

(٢) رياض فتح الله بصلة ، بطاقات الائتمان : دراسة تحليلية نقدية لأساليب تأمينها ، ندوة حماية العملات والشبكات ضد التزييف والتزوير ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة ، مصر أكتوبر ١٩٩٣م ، ص ٥ .

موجوداتهم الشخصية الأخرى، وأنه نوع من الاخلال بالنظام العام، فسرقة البطاقة هي كسرقة النقود

د- تطوير تقنية أجهزة الصرف الآلي وأجهزة نقاط البيع بحيث تكون قادرة على تشخيص وإكتشاف البطاقات المزورة، وتميرها عن البطاقة الأصلية

هـ- جمع المعلومات عن حوادث التزوير بهدف الوصول إلى صورة شاملة وواضحة عن جرائم التزوير وبالتالي تقديم العون في مكافحتها ذلك لأن ديناميكية التزوير وتطور أساليبه يتطلبان نظاماً متكاملاً للمعلومات يمكن الصناعة من التأكد من جدوى برامج المكافحة والتأكيد على الناجح منها

و- سن القوانين الرادعة لمزوري البطاقات خصوصاً في البلدان التي لا توجد بها مثل هذه القوانين مع ضرورة الاستفادة من خبرة وتجربة الدول السابقة في هذا المجال كأمريكا وأوروبا.

ز- يعتبر موظفو البنوك والمتاجر المسؤولين الأوائل عن كشف وضبط بطاقات الائتمان المزورة لذا يجب العمل على تدريبهم وإزالة العقبات المعرفية من أمامهم، ويعتمد هؤلاء الموظفون في أداء مهتمهم هذه على حاستي اللمس والنظر حسب الخطوات التالية[1].

١- التأكد من ثبات وضع الشريط الالكترومغناطيسي وشريط التوقيع بظهر البطاقة وذلك بواسطة أظافر اليد، فإذا أمكن نزع أحدهما بسهولة كان ذلك دليلاً على أن البطاقة قد تكون مزيفة

---

(1) Lorna Harris, "plastic Card Fraud", The World of Banking, (January-February, 1995), PP. 12-15.

٢ ـ التأكد من وجود جميع المكونات المادية للبطاقة وفي اماكنها الصحيحة.

٣ ـ فحص الحروف والأرقام البارزة الموجودة على البطاقة فإذا كانت تتسم بالدقة والوضوح والانتظام والتناسق وخالية من العيوب والتشوهات الطباعية فإن ذلك يرجح صحة البطاقة.

٤ ـ فحص الصورة المجسمة (الهولوجرام) لشعار الشركة المصدرة للبطاقة والتأكد من انعكاس ألوانه الشبيهة بألوان الطيف.

٥ ـ فحص الصورة الشخصية لحامل البطاقة، من حيث الألوان وعدم بروزها عن سطح البطاقة أو ما يدل على أنها مأخوذة بأساليب التصوير الفوتوغرافي التقليدي.

وقد انعكست الجهود المبذولة على الساحة العالمية بشكل ايجابي على مكافحة تزوير البطاقات الائتمانية، حيث أظهرت النتائج انخفاضاً في معدل التزوير حتى يونيو من عام ١٩٩٦م بنسبة ٢٠,٢٪[1].

وأخيراً من المعروف أنه كلما تزايدت الجهود نحو الحد من التزوير من خلال اكتشاف طرقه وأساليبه المتنوعة ومعالجتها، وسد الثغرات أمام المزورين، كلما تزايد التعقيد في كيفية التلاعب والاحتيال وطرق سرقة البطاقات واستعمالاتها، فالتزوير هو كبالون الهواء، كلما ضغطنا على جزء منه تحول الهواء في داخله إلى أجزاء أخرى مما يعني ضرورة مواصلة الجهود وتحديثها لمكافحة أساليبه الجديدة.

---

(١) رياض فتح الله بصلة، العملة البلاستيكية: جريمة العصر القادم، الندوة العربية لتأمين العمليات المصرفية ضد التزييف والتزوير، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، أكتوبر ١٩٩٤م، ص ص ١ ـ ٢٥.

المراجـــــع

أولاً: المراجع العربية:

- إلياس ناصيف، بطاقات الاعتماد، مجلة المصارف العربية، مج ١٥، ع ١٧٣، مايو ١٩٩٥م
- بيت التمويل الكويتي، بطاقات الائتمان المصرفية والتكييف الشرعي المعمول به في بيت التمويل الكويتي، اعداد مركز تطوير الخدمة المصرفية، بيت التمويل الكويتي، مجلة مجمع الفقه الإسلامي ع ٧، ج ١، ١٤١١هـ.
- تتراوح بالنسبة للبطاقات المصرية الأمريكية بين ٢٪ و ٥٪
- حلقة رمضان الفقهية الخامسة للقضايا المصرفية المعاصرة، المحور الرابع بطاقات الائتمان واستخداماتها المشروعة، جدة، مجموعة دلة البركة - إدارة التطوير والبحوث، ٣١/ ١ - ١/ ٢/ ١٩٩٦م
- رياض فتح الله بصلة، جرائم بطاقات الائتمان، ط ١، القاهرة دار الشروق، ١٩٩٥م
- رياض فتح الله بصلة، العملة البلاستيكية: جريمة العصر القادم، الندوة العربية لتأمين العمليات المصرفية ضد التزييف والتزوير، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، أكتوبر ١٩٩٤م
- رياض فتح الله بصلة، بطاقات الائتمان دراسة تحليلية نقدية لأساليب تأمينها، ندوة حماية العملات والشبكات ضد التزييف والتزوير، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، مصر أكتوبر ١٩٩٣م
- علي جمال الدين عوض، عمليات البنوك من الوجهة القانونية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨١م.

ـ المجلة الدولية، باريس، ١٠/ ٢/ ١٩٩٢م

ـ محمد عبدالحليم عمر، الإطار الشرعي والمحاسبي لبطاقات الائتمان، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، كلية التجارة بجامعة عين شمس، ع ٢ ١٩٩٢م، ص ١٥٧

ـ ندوة البركة الثانية عشرة للاقتصاد الإسلامي، الضوابط الشرعية لاصدار واستخدام بطاقات الائتمان، عمان ١٦ ـ ١٧/ ٧/ ١٩٩٦م

ـ هاني الماضي، آفاق جديدة لتقنية المعلومات في القطاعات المصرفية، بايت الشرق الأوسط، ع ٧، مايو ١٩٩٥م

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ahmed A. Al Melhem, the legal regeme of payment cards: A comparative study between American, British, and Kuwaite Laws with Particular reference to credit cards, Thesis for the degree of Ph.D. in the Faculty of Law, Uni. of Exeter,1990.
- Business Week, Dec 199.
- Catherine Allen, "Is there a Smart Card in your Future?", Bankers Magazine, (January-February, 1995).
- Derek Austine, "More Fraud in the Wall", Banking Techonology,September, 1994.
- Jerry Kaiser, "Credit Card Incentive Marketing", Bankers Magazine, (January-February, 1995).
- G. Guest & Eva Z. Lominicka, An Introduction to the Law of Credit and Security, London, 1978.
- K. Holland, Stalking the Credit-Card Scemsters, Business Week, Jan, 17-1994, PP. 40.

K.Kleiner, Banking on Electronic Money, New Scientist, Vol. 146, No. 1972, April. 8. 1995.

- Lorna Harris, "plastic Card Fraud", The World of Banking, (January-February, 1995), PP. 12-15.
- Selly A. Jones, The Law Relating to Credit Cards, London, BSP Professional Books, 1989.
- William A. Adkins, Consumer Credit in Bank Credit, Herbert Vprochow, New York, 1981.

الخمـــر والجريمـــة

د. عبدالوهاب عمر البطراوي[*]

المقدمة

إنّ الهدف من هذا البحث ليس الولوج في علاقة السكر (كحالة ذهنية) بالمسؤوولية الجنائية، فتلك مفردة من مفردات القانون الجنائي، ولكن الوصول إلى مدى أثر الخمر (كمشروب) على السلوك الإنساني وذلك بمنظور علم الإجرام

حقاً إن هناك العديد من المشكلات التي تعترض طريق الباحث من هذا الباب خاصة غيبة أسلوب الاحصائيات الجنائية وذلك تبعاً لانتشار شرب الخمر كقاعدة عامة، فضلاً على أن التجريم سيجد معارضته ممن أصبح لديهم الخمر وسيلة حياتية لا يستطيعون العيش دونه!!

والمشكلة تدق نحو الأكثر إذا تصورنا أن المصانع والشركات المنتجة للخمور ـ كأشخاص معنوية ـ أصبح لديهم السطوة والنفوذ ما لا يستطيع مشرع تجاهله[1]

(*) جامعة العلوم التطبيقية ـ عمان ـ المملكة الأردنية الهاشمية

(١) سواء في الأنظمة الرأسمالية أوالاشتراكية، ويقول في ذلك البعض بأن أصحاب الياقات البيضاء (White Collar) يشكلون ضغطاً (Trade Union) في مجال السياسة الاقتصادية والعامة ومن خلفها السياسة الجنائية

Marshall and Richard, 22 Crimianal Behavior, New Yourk 1976,p. 188.

وعندما أراد الكونغرس إصدار قانون بمسؤولية الأشخاص المعنوية لم يستطع

إلا أنه ـ وبالمقابل لهذه التحديات ـ قد كشفت العلوم الإنسانية عن عدة حقائق لا يمكن تجاهلها كذلك، فهي مجتمعة تسوق أي مجتمع تنتشر فيه تلك الظاهرة سوقاً حثيثاً نحو حفرة القبر حيث تنتشر فيه الفوضى ويسود فيه الفساد بكل صروفه وضروبه، فيأتي دور علم الإجرام ليجمع تلك الحقائق العلمية كأسباب دافعة إلى العديد من الجرائم، ثم يعمل على معالجتها ابتداءً وقبل أن تقع سياسة وقائية[1]، فعلم الإجرام كعلم الطب حيث لا يخفى أن الجريمة هي مرض اجتماعي[2].

ونتعرض إلى هذا البحث من خلال مطلبين:

المطلب الأول: الخمر بين الإباحة والتجريم

المطلب الثاني: العلاقة بين الخمر والجريمة:

الفرع الأول: الآثار التي تمهد لارتكاب سائر الجرائم.

الفرع الثاني: الآثار التي تمهد لارتكاب أنواع معينة من الجرائم.

أولاً: جرائم المرور.

= سوى أن يترك لكل مهنة أن تقنن ما يراه أصحابها من عقوبات لا تتعارض مع مصالحهم الشخصية.

(The Laws are made by the occupation themselves) Richard, The Social Reality of Crime, Baston 1970, p. 77.

(١) يقول بكلوريا أنه من الخير أن نمنع الجرائم قبل وقوعها من أن تعاقب عليها بعد أن تقع، وتلك هي الغاية المنشودة من كل مشرع جيد.

Beccarie, Crimes and Punishment, London 1979, P. 29.

(٢) تفصيلاً بحثنا عن العقيدة كعامل ضد الجريمة، قدم إلى المؤتمر الدولي الأول للطب والقانون، القاهرة ١٩٨٦م، مجلد خاص بالمؤتمر إعداد الجمعية العلمية للطب النفسي.

ثانياً الجرائم الجنسية

ثالثاً الجرائم المالية

المطلب الاول: الخمر بين الاباحة والتجريم

نتعرض من خلال هذا المطلب إلى مفهوم الخمر بهدف تمييزه عن غيره، ثم الأسس الفكرية التي استندت عليها التشريعات التي تبيح أو تجرم الخمر، وذلك حسبما يلي

الكحـــول

لقد أصطلح على تسميته (بالغول) فهو إن لم يهدد العقل فيغتاله[١]، وهو مادة من المواد التي يتكون منها الخمر كمشروب[٢] وللكحول أنواع عديدة أقواها خطراً (الكحول الثيلي) فهو المادة السامة التي قد تؤدي إلى وفاة الشارب متى بلغت الجرعة الى حد معين[٣] ومما يذكر أن للكحول الاثيلي وجوداً في معظم المشروبات وإن اختلفت نسبته من مشروب لآخر في مشروب الروم يوجد بنسبة ٥٠٪[٤]، وفي الوسكي والجين[٥] والكونياك

(١) إن تسمية الكحول بالغول ذات أصل اسلامي، حيث أشار إليها القرآن أكثر من مرة تفصيلاً موضوع وصف خمر الجنة على ما سيرد تفصيلاً

(2) Bacom, Alcohoie, New Havene, 1951, P.P 4 5.

(٣) لقد ثبت علمياً أن الكحول الأثيلي يفرز حوامض سامة في المعدة، تؤدي إلى الوفاة تفصيلاً أثرالخمر على جرائم الأموال

(٤) الروم يصنع من قصب السكر أو جوز الهند

(٥) الويسكي الأمريكي من الذرة والشوفان والحنطة، والويسكي الاسكتلندي من خميرة الشعير

٣٥ - ٤٠٪ . ثم تبدأ النسبة في الانخفاض في باقي المشروبات مثل النبيذ[١]، والساكي الياباني والفودكا[٢]. والعرق[٣]، ثم البيرة[٤].

الخمــــر

هو المشروب ذاته، ويسمى خمراً لأن يخمر العقل أو يستره بمعنى يخفيه. وكذا في الخمار الذي تستربه المرأة: يخفيها. وللخمر أنواع (خمر يسكر وخمر لا يسكر)[٥]، أو بتعبير آخر: خمر به كحوليات تلك النتيجة هي التي تسبب لنا مشكلة في علم الاجرام الذي انتهى بما بدأ به الاسلام فيقول سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام «إن الله لم يحرم الخمر لاسمها

---

(١) النبيذ يصنع من العنب.

(٢) الفودكا من الحبوب والبطاط وسكر البنجر.

(٣) العرق من التمر.

(٤) البيرة من الشعير.

وإن كان البعض يرى أن البيرة وإن كانت أقل هذه المشروبات احتواء على مادة الكحول الأثيلي إلا أنها في النهاية تتساوى مع أقوى تلك المشروبات خطراً، حيث أن شارب الويسكي يقوم بخلط نسبة قليلة منها بنسبة كبيرة من الماء ليخفف ضررها، بينما شارب البيرة لا يضع على الكأس أية مواد مخففة، ويشرب كمية ممن يشرب الويسكي فتكون النتيجة واحدة في الحالتين. د. ابراهيم مصعب، ادمان المشروبات الكحولية، بغداد، ١٩٨٥م، ص ١٢. د. صبري القباني، طبيبك معك، بيروت ١٩٦٥، ص ٩٨.

(٥) وهذا ما يطبقه الإسلام فيقول سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام «كل مسكر خمر» رواه ابن ماجة والنسائي وأبو داوود والترمذي وأخرجه الشوكاني في نيل الأوطار ٨/ ٢٢٥.

ولكن لعاقبتها»[١] وعندنا حقيقة تؤكد هذا الاتجاه، فالله تعالى أباح خمراً لأهل الجنة وذلك لخلوه من الكحوليات[٢]

السكر

هو الحالة التي يكون عليها شارب الخمر الكحول، كنتيجة له، وحالة السكر في حد ذاتها لا تثير مشكلة في علم الاجرام والعكس في قانون العقوبات المعاصر

لأن من الآثار المرضية للخمر حسبما سيرد، أنه يؤدي إلى ذهاب العقل[٣] وبالتالي انعدام إرادة الشارب من خلفها المسؤولية فإذا انتفت الإرادة كعنصر متبوع، إنتفت المسؤولية الجنائية كعنصر تابع، فالسكر هنا يعد مانعاً من موانع المسؤولية، الا أن المشرع المعاصر وتحوطا منه لما قد يحدث من أن يقوم شخص بإحتساء الخمر بمطلق إرادته إبتداء لكي يرتكب جريمة

---

(١) أخرجه الشوكاني ٨/ ٢٢٥، ومسلم في صحيحه ٤/ ٨٢

(٢) وهذه حقيقة أعلنها الله تعالى في وصفه خمر أهل الجنة ﴿يطاف عليهم بكأس من معين، بيضاء لذة للشاربين لا فيها غول ولا هم عنها ينزفون﴾ سورة الصافات، الآيتان ٤٤, ٤٥ وقد أجمع المفسرون على أن كلمة (كأس) هي الوعاء الذي يقدم فيه الخمر بمفهومها المعاصر، وكلمة (غول) هي الكحول وكلمة (لا ينزفون) تعني لا يسكرون والمحصلة إن خمر الجنة ليس به كحوليات ومن ثم لا يسكر الشاربين، ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، بيروت ١٩٨٨م، ج ٤، ص ٨، أو في د باقر الخليلي، الخمر، ١٩٨٧م، بغداد، ص ٢٢

(٣) راجع الآثار التي تؤدي إلى ارتكاب الجرائم عامة على ما سيرد

صمم عليها ثم يفلت من العقاب[١]، وضع لانتفاء العقوبة شرطاً مفاده: أن يتم السكر بدون علم أو رضاء الشارب[٢].

الأساس الفكري لاباحة وتجريم الخمر

طرحت مشكلة الخمر من زاوية علم الإجرام، كسبب من أسباب الجريمة على المؤتمر الدولي التاسع لقانون العقوبات، لاهاي ١٩٦٤، ضمن العديد من المشاكل المتعلقة بمبدأ الحرية الشخصية كالزنا والبغاء والمخدرات[٣] فانقسم المؤتمرون على أنفسهم إلى اتجاهين.

الأول: يمثل المجتمعات التي تدين بالمذهب الفردي سياسياً والرأسمالي اقتصادياً[٤].

---

(١) فقد ثبت أن المجرمين في ايطاليا يحتسون الخمر قبل الاقدام على جرائمهم اعتقاداً منهم بأنها تمنحهم الجرأة والشجاعة على تنفيذ مشروعاتهم الإجرامية، دون خوف، لا من الناس ولا من القانون، د. أحمد صبحي العطار، النظرية العامة لجريمة السكر، القاهرة ١٩٨٢م، ص ٣٤٥. Becon. Op. Cit. P. 54

(٢) في قانون العقوبات العراقي الحالي ١١١/ ١٩٦٩، المادة ٦٠، وقانون العقوبات الأردني الحالي ١٦/ ١٩٦٠، بالمادة ٩٣، وقانون العقوبات المصري الحالي ٨٥/ ١٩٣٧، بالمادة ٩٣ وقانون العقوبات السوري ٤٨/ ١٩٤٩ بالمادة ٢٠٩، «لا يسأل جنائياً من كان وقت ارتكاب الجريمة . أو في حالة السكر نتجت عن مواد مسكرة (كحوليات) أعطيت له قسراً أو على غير علم منه بها».

(٣) راجع تلك المشاكل تفصيلاً في المجلة الدولية للقانون الجنائي Rev, Int. De pen Paris 1964; Deuxieme question P. 10140.

(٤) لقد قامت مجلة New York Times بنشر تلك التوصيات في تقرير لها عام ١٩٧٢، وعقب عليه Hoge في Edwin and Hogo, Victimless Crimes, New York 1960, p.p.5.

الثاني وهو يمثل المجتمعات التي تدين بالمذهب الاجتماعي سياسياً والاشتراكي اقتصادياً

الاتجاه الراجح يعتنق الفلسفة الفردية

يطالب أنصاره بالمحافظة على ما هو كائن، بحيث يستمر عدم تجريم تناول الخمر إلا إذا تم في مكان عام ويستند على الحجج الآتية

الأولى أن المشرع المعاصر قد رفع وصايته عن السلوك الشخصي للأفراد وذلك منذ قيام الثورة الفرنسية، تحقيقاً لمبدأ الحرية الشخصية الذي يقضي بأن «كل إنسان حر إذا لم يضر غيره» والخمر وإن كان لها آثار مرضية، إلا إنها لا تضر سوى شاربها

الثانية أنه لتجريم أي سلوك مؤذ لابد من وجود شخصين أحدهما جان والآخر مجني عليه، بينما تناول الخمر لا نجد أمامنا سوى شخص واحد هو الشارب (الجاني)، فأين هو المجني عليه في جريمة السكر، إنها من الجرائم بلا مجني عليه Crimes without victims مثل الزنا الذي يتم برضاء متبادل بين شخصين بالغين

الثالثة إن تجريم شرب الخمر يعطي للدولة معونة جبارة وأساساً قانونياً للاستبداد بحقوق وحريات جزء كبير من المواطنين كضحية لحفنة من المدمنين

الإتجاه المرجوح يعتنق الفلسفة الاجتماعية

يطالب أنصاره بضرورة تجريم تناول الخمر مطلقاً أي سواء تم في علانية أوبدون علانية، على الحجج الآتية:

الأولى: أن لكل مواطن وظيفة اجتماعية كوسيلة لعمران المجتمع وتقدمه ولتحقيق ذلك أصبح لكل مجتمع حق في الارتفاق على جسد كل مواطن[١]، فالجسد هو موضوع تلك الوظيفة الاجتماعية، يدوران معاً وجوداً وعدما كمالاً ونقصاناً.

الثانية: إن أي إيذاء يقع على جسد المواطن، إنما يشكل إعتداء على المجتمع، فهو المجنى عليه في معظم الجرائم[٢]. حتى ولو حدث الايذاء من شخص على نفسه (كشارب الخمر) حيث لا ينبغي لأي مواطن أن يتسبب عمداً في تعطيل تلك الغايات فهو ليس سيداً على جسده، بل المجتمع، والله هو الذي وهب الحياة، وله وحده حق استردادها

موقف المشرع العربي

لقد اعتنق المشرع العربي ـ بوجه عام ـ موقف المذهب الفردي[٣].

(١) د. نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، القاهرة ١٩٧٨، ص ٧٤ د. نبيل، ١١ مدحت سالم، شرح قانون العقوبات القسم الخاص القاهرة ١٩٨٠م، ص ١١.

(٢) ولقد قامت محاولة فقهية بتشخيص الدولة ممثلة للمجتمع بقولهم أن الدولة كائن له أعضاء رئيسها هو العقل والمشرع هو ضمير وباقي الأفراد هم أعضاء الجسد الاجتماعي، ولهذا سميت الدولة بالشخص المعنوي تمييزاً لها عن الشخص الطبيعي. Cremona, Criminal Law London, 1989, p. 64.

(٣) إن المشرع العربي لا يجرم السكر في حد ذاته فقط إذا تم في علانية وبشروطه القانونية باعتباره استثناء من الأصل العام القاضي بالاباحة، راجع م ٢٨٦ عقوبات عراقي، ٢٦٠ عقوبات أردني وفي مصر راجع قانون حظر شرب الخمر ٦٣/ ١٩٧٦، المادة ٧، وفي ليبيا القانون ٣/ ٨٧ عقوبات، وفي سوريا ٢٣٥ عقوبات.
ويجرم السكر أثناء قيادة المركبات قانون المرور ٤٨/ ١٩٧١ في العراق ورقم =

(الرأسمالي) منذ أن قامت الشعوب بثوراتها التحريرية تلك الثورات التي وإن حررتنا من الوجود المادي للاحتلال، إلا أن بصماته لا تزال عالقة على حياتنا الثقافية، والواجب أن نتحرر من الإثنين معاً

لهذا أهيب بالمشرع العربي بوجه عام، بأن يعدل فلا يلتفت الى تلك التشريعات الفردية الفاسدة، فإذا كان هدفها تحقيق الحرية الفردية المطلقة، فالحرية المطلقة هي فوضى مطلقة وإذا كان ذلك مقبولا في المجتمعات الرأسمالية فنحن في مجتمع اشتراكي، إذن فالواجب أن نطبق الأساس الاجتماعي لا الفردي، حتى ولو تعارض مع الحرية الفردية، التي يجب أن تنحني - في حالة التعارض - للمصلحة الاجتماعية، هذا فضلاً على أن الأساس الاجتماعي هو الذي يسيطر اليوم على حياتنا العامة، فكما يلتزم كل مواطن بوظيفة اجتماعية، يلتزم المجتمع بحماية حقوقه وحرياته[1] ومنها حقه في حماية جسمه سواء من سلوكه الشخصي (الإنتحار أو الأدمان) أو من سلوك غيره، ونؤكد ذلك بما يلي

١ - إذا كان كل إنسان حراً في جسده، عملاً بمبدأ الحرية الشخصية فلماذا تتحمل الدولة المزيد من الأموال في بناء المستشفيات المجانية وإعدادها بالعناصر الفنية والأدوات، ؟ نعتقد أن الهدف من هذا الالتزام هو حماية جسد المواطن، في مقابل التزام المواطن بالقيام بواجبه صوب

= ٦٦/ ١٩٧٣ في مصر وهو المعمول به في انجلترا بأحد قانون مرور .(Drug Trafficking Act.) ١٩٨٦ راجع تفصيلاً.

D. Feldman, Criminal Cenfiscation Order, London, 1988, p. 12.

(١) راجع المادة ١٠ من الدستور العراقي، والمادة ٧ من الدستور الأردني، ٢١٢ من الدستور المصري

العمران والتقدم، وكيف يقوم بهذا الواجب والقانون يبيح له هدم جسده عن طريق تعاطي الخمور أو الزنا. . . الخ.

٢ ـ لماذا تحرم الدولة استخدام وسائل منع الحمل، علماً بأنه يمس الحرية الشخصية؟ إن الهدف من ذلك هو (زيادة النسل) كوسيلة للعمران والتقدم الاجماعيين، إذن لماذا لا يجرم الخمر تأسيساً على نفس الهدف، فالخمر وسيلة من وسائل الفناء حسبما سنري.

٣ ـ لماذا لا تبيح الدولة لأي مواطن أن يبيع أو يشتري أو يوصي أو يهب أي (عضو منفرد) من أعضاء جسده[1]؟ لأن إنتزاع أي عضو لا نظير له في الجسم ان لم يعرض المنقول منه إلى الموت فهو يهدد وظيفته الاجتماعية على نحو جسيم، وهي النتيجة الحتمية لتعاطي الخمر.

٤ ـ وإذا كانت المسألة تخضع لمبدأ الحرية الشخصية، فلماذا تجرم الدولة الشروع في الانتحار أو مجرد التحريض عليه؟ فمن يجرم الانتحار يجب أن يجرم السكر، فهو الانتحار البطيء[2]. والأكثر من ذلك غرابة أن الخمر أصبح وسيلة حديثة للانتحار[3].

(١) راجع قوانين نقل الأعضاء البشرية في العراق ٨٥/ ١٩٨٦، وفي الأردن ٢٣/ ١٩٧٧، وفي لبنان ١٠٩/ ١٩٨٣، وفي فرنسا ١٩٨١/ ١٩٧٦، وفي ولاية متشجان الأمريكية ٢١٧٨/ ١٩٧٠ وفي ايطاليا ٤٥٨/ ١٩٧٦ تفصيلاً: د البطراوي عمليات نقل الأعضاء البشرية ١٩٩٦، ص ٤٨.

(٢) يقول رجال الطب إن الخمر هو الانتحار البطيء العاجل، بطيء لانه قاتل لأجهزة الجسم مرحلياً وعاجل لأنه يعزل المدمن عن عالم الواقع وكأنه حي ميت، د. بيتر شتاينكرون، لا تقتل نفسك، ترجمة نظمي رشيد، بغداد، ص ٧٢

(٣) لقد أثبتت البحوث الطبية والاجتماعية أن ٩٠٪ ممن حاولوا الانتحار في بريطانيا احتسوا الخمر لهذا الغرض، د. عبدالمجيد الدروي، الخمر بين العلم والدين، بغداد ١٩٨٦، ص ١٤. جورج دودنت، علم النفس في خدمة الأمن، ترجمة حسن طلعت، القاهرة ١٩٧٠م، ص ١٤٢

٥ ـ لماذا تجرم الدولة تعاطي المخدرات[1] ولا تجرم تناول المسكرات؟ علماً بأنهما وجهان لعملة واحدة غيات العقل وهدم الجسد وفناء الذات الإنسانية وتلك هي الأسباب التي تسوق (أي مجتمع) سوقاً حثيثاً نحو حفرة القبر

المطلب الثاني. العلاقة بين الخمر والجريمة

حسبما تقدم، لا نستطيع الارتكاز لتبيان تلك العلاقة على الإحصائيات كأسلوب بحث إجرامي، لأن تناول الخمر في معظم حالاته لا تتعرض له تلك الإحصائيات إلا إذا تم في علانية، أو تعاطي السائق اثناء القيادة ومن ثم نستند مباشرة على الآثار البيولوجية والفسيولوجية التي تترتب على تناول الخمر وذلك من وجهة نظر علماء الطب والنفس والاجتماع وفي مدى علاقة هذه الآثار بجريمة أو مجموعة جرائم من نوع معين كجرائم الطريق والجرائم الجنسية، وجرائم العنف، وجرائم الأموال، حسبما سنرى

وما ينبغي التنويه عنه أن الإتجاه في علم الطب يرى أن تلك الآثار لا تظهر بوضوح الاّ على الشخص المدمن، بينما تتخلف نسبياً في حالة التعاطي الاختياري، ومن هنا وجب التعرض لتعريف المدمن طبياً وموقف علم الإجرام من تلك التفرقة

تعريف المدمن

هو الذي يبدأ بتعاطي الخمر اختيارياً وبمرور الوقت يصبح التعاطي قسرياً حيث يصل الاعتماد عليها من الناحية الفسيولوجية، بحيث لا

---

(١) راجع قانون المخدرات في العراق ٦٨/ ١٩٦٥، وفي مصر ١٨٢/ ١٩٦٠ وفي الأردن ١١/ ١٩٨٨

يستطيع العيش دونها، ومن ثم لا خطر على من يتعاطاها في أوقات متباعدة أو مناسبات متفرقة[١].

يمكن القول بأن حالة التعاطي الاختياري[٢] وحالة السكر في حد ذاته لا تسببان مشكلة في علم الإجرام، فقط حالة الادمان، فهي التي تسبب ـ وفقاً لقانون التسلسل السببي ـ المشكلة المعول عليها من هذا البحث. لأنها تفتح الطريق أو تمهده أمام المدمن لارتكاب الجريمة ـ حسبما يلي :

الفرع الأول. الآثار التي تمهد الارتكاب كافة الجرائم

لقد أثبت الباحثون في علم الطب أن الادمان على الخمر يخدر ـ ان لم يهدر ـ القوى الوازعة في مراكز الدماغ العليا، ثم يضعف ان لم يتلف ـ الأداء العصبي إنتهاء[٣]. بمعني أبسط أن الأدمان يؤدي الى تغيب العقل جزئياً في البداية ثم كلياً في النهاية. وهي الحالة المسماة بالعته الكحولي

---

(1) Becon, Op. Cit. p. 10; Edwin and Hog, Op. Cit. p.p. 56 - 7.
د محمد خيري الزراد، الأمراض العصبية والذهانية والاضطرابات السلوكية، الرياض ١٩٨٥، ج ٢٧، د. سانحة أمين زكي، الادمان وطرق علاجه، ص ١٢، د أميرة عبدالستار البيروتي، الكحول وجسم الإنسان بغداد، ١٩٨١، ص ١٠.

(٢) إلا إذا أسهمت مع حالة التعاطي الاختياري أسباب أخرى كما لو كانت الظروف الاقتصادية متردية أو الاجتماعية متصدعة، د. رؤوف عبيد مبادىء علم الإجرام، القاهرة ١٩٧٤، ص ٤٣٩، رمسيس بهنام، علم الإجرام، الاسكندرية ١٩٨٢، ص ١١

(٣) كلارك الطب الحديث، ترجمة محمد نظيف، بغداد ١٩٦٢، ص ١٤٠، د شريف عسيران. علم الصحة، القاهرة ١٩٨٩، ج ٢، ص ٢٠. د. ابراهيم فهيم، عش سالماً بغير مرض، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٥٠.

التي تنال من القدرة على التمييز والسيطرة[١] ويضيف الباحثون في علم النفس في حالة غياب العقل تغيب الكوابح الرادعة للنفس البشرية، فتخرج الغرائز من قيود السيطرة

وبتفسير أوضح.

لقد حلل (فرويد) النفس البشرية إلى ثلاثة عناصر (الذات الدنيا) وهي الجانب الشرير، (والذات العليا) والجانب الخير (والذات) والجانب التوفيقي[٢] وهي جوانب ملازمة لشخصية أي كائن حي، فيقول تعالي ﴿ونفس وما سواها فألهمها فجورها وتقواها﴾[٣] فكلمة (النفس) هنا وردت مطلقة وأعني من ذلك أن الجريمة هي ظاهرة طبيعية وليست اجتماعية، وهي مسألة يحكمها مبدأ الصراع من أجل البقاء[٤].

الذات الدنيا:

وهي المخزن الطبيعي للقيم والعادات والرغبات والغرائز غير السوية والتي لا تتفق مع القيم الاجتماعية الضابطة للسلوك الإنساني المتحضر،

---

(١) د يحيى الشريف وآخر، الطب الشرعي، القاهرة ١٩٧١، ص ٢٥٢

(٢) راجع من مؤلفات فرويد، معالم التحليل النفسي، ترجمة محمد نجاتي، القاهرة ١٩٨٦، ص ١٥، فرويد الذات والغرائز، نفس المترجم ١٩٦١، ص ٢٤

(٣) سورة الشمس الآيتان ٧, ٨

(٤) فلا يخفى أن السلوك المنحرف ليس حكراً على الإنسان بل تشترك فيه غيره من أفراد النوع كالحيوانات وتلك المخلوقات الضعيفة كالأسماك نجد القوي فيها يلتهم الضعيف، وأكثر من ذلك نجد من يدخل الأجرام السماوية بقوله إن بعض تلك الأجرام تجنح أحياناً عن مسارها الطبيعي.

Donald Tafit, Criminology, New York 1947. p. 2.

ولا تنسجم مع القانون السائد فهذا العنصر هو الرمز الخالد للجانب الشرير في النفس البشرية.

الذات العليا:

هي على النقيض تشمل القيم السوية والمثل العليا للإنسان كثقافته وطموحاته . . وبهذا مع القيم والقانون السائدين، ويصفها البعض بالعقل أو بالضمير الإنساني[١].

الـــذات:

هي الوسيط الذي يحاول التوفيق بين جانبي الصراع في النفس البشرية، مثلها مثل المخرج السينمائي الذي يحاول إخراج رواية منبوذة فيلبسها ثوباً مقبولاً، أو قديمة فيلبسها ثوباً عصرياً، حتى لا تواجه الرواية (السلوك الإنساني) من الناس استنكاراً ولا من القانون استهجاناً. فإذا فشلت الذات (الوسيط) في تحقيق هذا التوفيق، واستوعبتها قوى الشر، إنساق الإنسان إلى هوة الجريمة.

علاقة تلك الآثار بالاجرام:

إذا كان العقل هو المسيطر على أجهزة الجسم، وهو الذي يوجه سلوكيات الإنسان إلى الخير عادة وذلك ضد قوى الشر. فماذا لو تغيب دور العقل القيادي عن سلوكيات الإنسان؟ إن النتيجة محسومة فالإدمان

---

(١) تفصيلاً، د. محمد شلال حبيب، علم الإجرام، بغداد ١٩٨٥، ص ١٨٦، د عبدالجبار عريم، علم الإجرام، بغداد ١٩٦٥، ص ١٩٠، د. محمود التوني، علم الإجرام الحديث، القاهرة ١٩٨٠ ص ١٥٦، د. نبيل السمالوطي، الدراسة العلمية للسلوك الإجرامي، جدة ١٩٨٣. ص ١٠

يخدر أو يشل وظيفة العقل، وهذا من شأنه ترك ساحة الصراع لقوى الشر، فتخرج الغرائز المنحرفة من مكمنها دون عوائق أو قيود[1]. وأي من تلك الغرائز هو الأقوى؟ غريزة التملك تدفع المدمن إلى إرتكاب جرائم الأموال (سرقة - نصب - اختلاس) (إذا كان موظفاً)[2] والغريزة الجنسية تدفعه لارتكاب (الاغتصاب، الزنا، البغاء وهتك العرض واللواط والسحاق) وغريزة السيطرة تدفع إلى ارتكاب العنف وتدبير المؤامرات ضد الآخرين. وإذا أضفنا إلى ذلك أن جرائم الدماء تستخدم كوسائل لتحقيق تلك الرغبات فتكون النتيجة أكثر تهوراً وجسارة.

الفرع الثاني. الآثار التي تؤدي الى جرائم متنوعة

أولاً: جرائم المرور

لقد كشف علم الطب عن أسباب جرائم المرور علمياً بقولهم: ان المدمن على الخمر يصاب بمرض (البربري) الذي ينتج عادة عند نقص فيتامين

---

(١) هو رأي علماء الطب، فإذا انخمد الوازع فلتت الغرائز من قيود السيطرة، د محمد السماوي، المرجع السابق، ص ٥٧ د. أميرة عبدالستار، المرجع السابق، ص ١٢، وإذا غابت المراكز العليا للدماغ ظهرت السلوكيات غير الأخلاقية فيخرج المرء عن حدود الآداب وتصبح تصوراته مشتتة د شريف عسران، المرجع السابق، ص ٣١، جورجدودنت المرجع السابق، ص ١٥

(٢) د. رؤوف عبيد، المرجع السابق، ص ٤٤٠ محمود التوني المرجع السابق، ص ١٥٧ د. سمير أنور ود آمال عثمان، علم الإجرام والعقاب، القاهرة ١٩٨٠، ص ٢٢١، د. نبيل السمالوطي، المرجع السابق، ص ١١٣
Edwin and Hogo, Op. Cit. p. 57

(ب١) في الجسم[١] ومن أعراضه شعور المدمن بالآم محرقة في العين، تسبب له ازدواجية الرؤية وعمى الألوان. وقد يفقد البصر إذا وصلت نسبة الكحول الأثيلي في الدم إلى ٥٠ سم[٢].

ويضيف البعض: بأن الافراط في الشرب يؤدي إلى ظهور أعراض مرض (كورساكوف)[٣] ومنها التهابات في الأطراف العليا والسفلى[٤]، بادئه بشعوره بالتنمل في الكفين والقدمين[٥].

ويضيف علماء النفس أن المدمن لا يستطيع التركيز على الأهداف بدقة، ويشعر بنقص حجم الهدف وبزيادة المسافة إليه عن طولها الحقيقي[٦].

---

(١) د. أميرة عبدالستار، المرجع السابق، ص ٤٢. د، محمد رضا السماوي، المرجع السابق، ص ٥٠. د. عليا رشيد، علم الأدوية الاجتماعي، بغداد، دائرة الشئون الثقافية، ١٩٨٥، ص ١٢٢ د، حسن الهواري، المكيفات، القاهرة، ١٩٨١، ص ٦٦.

(٢) تبدأ هذه الحالة المرضية بهلوسة في البصر. د. عبدالمجيد الدروي، المرجع السابق، ص ٤١. ثم حرقان في العين، د. محروس محمود خليفة، ظاهرة ادمان المسكرات والكحوليات بحث قدم إلى ندوة علمية أقامها المكتب العربي لمكافحة الجريمه، بغداد ١٩٧٢، ص ١٢٧

(٣) د. يحيى شريف وآخر، المرجع السابق، ص ٢٢٦.

(٤) د. باقر خليل الخليلي، المرجع السابق، ص ٥٨

(٥) د. صلاح الشيخ كمر، المرجع السابق، ص ٦٢.

(٦) Decon, Op. Cit. P. 7، د. صالح الدين عبدالغني، العوامل والآثار الطبنفسية للتعاطي، بحث قدم إلى ندوة علمية أقامها المكتب الدولي العربي لمكافحة الجريمة، بغداد ١٩٧٢، ص ٢٥٠.

علاقة ذلك بالإجرام:

إذا كان الإدمان يؤثر على وظائف اليدين والرجلين والعينين فماذا يتبقى للسائق حتى يتحكم في عجلة القيادة؟ إن سحب تلك الوسائل يعني أن السيارة أصبحت بلا سائق يمنع أذاها عن نفسه وغيره ومن هنا تكثر جرائم الطريق.

ونظراً لأن القوانين تجرم القيادة أثناء السكر، لمحاربة هذا النوع من الجرائم، لهذا يمكن الاعتماد على الإحصائيات الرسمية في إستظهار حجم جرائم الطريق للتأكد من مطابقة الواقع للعلم، وذلك في بعض الدول التي تبيح شرب الخمر:

في العـــراق.

من الملاحظ على حركة جرائم الطريق انها هبطت إلى حدها الأدنى في أوائل الستينيات حيث كانت (١٠٢ جريمة) على مستوى الجمهوريه بسبب السكر وحده[٢]. في الوقت الذي بلغت فيه جرائم الطريق في فرنسا (٨٠٠٠ جريمة)[٣]. ثم ارتفعت النسبة في العراق إلى حدها الأقصى عام ١٩٨٠ ذلك بسبب ظروف الحرب مع إيران وما يصاحب تلك الظروف من حاجة المدمن إلى المزيد من الشراب حيث كانت (٨٣١) جريمة وهي نسبة تمثل ٦٠٪ من جرائم الطريق بوجه عام أي لأسباب متنوعة أخرى بخلاف السكر، كعدم اصلاح الطرق أو عدم وضع لافتات إرشادية أو لتحميل

---

(1) Decon, Op. Cit. P. 7.

(٢) راجع إحصائيات مديرية المرور العامة لعشر سنوات من عام ١٩٦٥ ـ ١٩٧٥

(٣) د. يسر أنور ود وآمال عثمان، مرجع سابق، ص ٤٩

السيارة بأكثر من حمولتها أو لحادث فجائي كخطأ المجنى عليه أو انفجار احدى العجلات أو لعطل أصاب الفرامل . . الخ

في أمريكا:

تشير الاحصائيات إلى التزايد المستمر في جرائم الطريق بسبب السكر فبعد أن كانت النسبة لا تشكل سوى ٢ . ٥٤٪ في أوائل الستينيات قفزت بعد ست سنوات إلى ٧٠٪ من إجمالي جرائم الطريق ثم وصلت هذه النسبة إلى ٩٠٪ عام ١٩٧٠ ، وسرعان ما تضاعفت النسبة لتصل إلى حجمها السابق ثلاث مرات عام ١٩٧٥[١] .

وإن كان لرجال المرور دور هام في مكافحة هذا النوع من الجرائم، فالقانون كذلك بتطبيقه تطبيقاً واعياً .

ثانياً: الجرائم الجنسية

من المحصلة البحثية لرجال الطب يمكن القول ان للادمان على الخمور وجهين :

الوجه الأول:

يرى البعض بأن الإكثار من الخمر يؤدي إلى إثارة الشهوة الجنسية إبتداء ، وذلك بسبب زيادة هرمون (التيستوشيرون) في بلازما الدم[٢]، وهذا من شأنه أن يحدث زيادة الميل والرغبة والتهيج الجنسي لدى المدمن[٣] .

---

(1) Edwin and Hogo, Op. Cit. p. 59; Becon, Op. Cit. p. 7.

(٢) مما يذكر أن هرمون التستوشيرون هو أحد مفردات الاندروجين .Decon, Op. Cit P. 9 وتلك الزيادة قد تؤدي إلى حالة ما تسمى بالنضج المبكر في سن الرابعة والخامسة، عباس عوض، المرجع السابق، ص ٢٣ .

(٣) د. عادل الدمرداش، الإدمان مظاهره وعلاجه، الكويت، ١٩٨٢ , ٨٨، د. عليا رشيد المرجع السابق، ١٣٢ .

هذا فضلاً على أن المدمن حال ادمانه يكون متحرراً من القيود والأعراف والمثل الأخلاقية، نتيجة لتعطل المراكز العليا للدماغ[1]

الوجه الثاني

إن الإدمان يؤدي إنتهاء إلى نقص هرمون الذكورة وزيادة هرمون الأنوثة لدى الرجال والنساء سواء [2] وذلك تبعاً لنقص نسبة التستوشيرون وزيادة نسبة البرولاكتين في الدم[3] ومن أعراض ذلك عجز الرجل عن الانتصاب لضعف العصب السمبتاوي فضلاً عن بلادته الجنسية[4].

علاقة ذلك بالإجرام.

إن كلا الوجهين يوديان إلى إرتكاب المدمن للجرائم الجنسية خاصة التي تتميز بالعنف، كالاغتصاب والموافقة بالاكراه، وثبت أن الإدمان في مراحله الأولى (إثارة الشهوة) لا يفرق - حال اشباع رغبته - بين محرم وغير محرم أو صغير وكبير[5]

(١) راجع الآثار العامة على هامر

(٢) د. أميرة عبدالستار، المرجع السابق، ص ٥٠ Edwin and Hoge, Op. Cit. P. 12 .

(٣) جورج دونت المرجع السابق ١٥٢ ومما يذكر أن زيادة افرازات البرولاكتين يؤدي إلى بروز الخصائص الأنوثية على الرجال مثل ذلك كبر حجم الثديين إلى درجة افراز حليب من حلمة الثدي نعومة الصوت، رقة السلوك. Decon Op. Cit. p.55 56.

(٤) د علي رشيد المرجع السابق، ص ١٣٢، د. عادل الدمرداش، المرجع السابق، ١٨٩

(٥) في المانيا ازدادت جرائم الاعتداء الجنسي من الآباء على أبنائهم القاصرات فتشدد القضاء وحكم باسقاط (الولاية الأبوية) في حالات كثيرة، بسبب السكر راجع Decon, Op. Cit. p. 65. في العراق لقد واجه المشرع هذا النوع من الجرائم بقسوة بالغة حيث فرض عليه عقوبة الاعدام وذلك بالقرار ٤٨٨ في ١/ ٤/ ١٩٧٤ ومن خلفه القضاء الذي تشدد في عقوبة المخمور الذي انتهك عرض اخته (القرار ٢٠٥٢ في ١٩/ ٩/ ١٩٧٤) ومن واقع طفلة قاصرة (القرار ٣٩٧ في ٢٠/ ٣/ ١٩٧٤ ورقم ٢٠٣٥ في ١٥/ ٦/ ١٩٨٥)

وفي مراحله الأخرى (إخماد الشهوة) أيضاً يزيد من نسبة الجرائم الجنسية بسبب زيادة نسبة هرمون الأنوثة في الدم عند الرجال والنساء ـ حيث يبدأ الرجل في البحث عمن يقوم معه بالدور الأعلى (لواط)[1] وتبدأ المرأة في ملاحقة الرجال وتصيدهم من كل مكان لاطفاء جذوتها الشبقية (جرمية البغاء ـ زنا).

والويل كل الويل للمدمن إذا كان متزوجاً، فهو ليس بقادر على الانتصاب ولا رغبة لديه في معاشرة زوجته، فتكون النتيجة أن زوجته إن لم تخنه (جريمة الزنا) فهو يشك في استقامتها، وسرعان ما سيتهمها بالخيانة (جريمة سب، قذف) وتنتهي المشرحية الكحولية بتشريد الأبناء الذين يكونون ضحية لتلك الاثارة (جريمة تشرد، تسول).

ثالثاً: جرائم الأموال

لقد أثبت رجال الطب أن الكحول الاثيلي يتجه مباشرة إلى المعدة ثم ينقله الدم إلى سائر أعضاء الجسم من خلال الدورة الدموية، إلا أن نسبة منه تتركز في المعدة فتؤدي إلى تسريب بعض الخمائر المعدية مثل (الببسين والببتول)[2]، وهذا يؤدي إلى إفراز حوامض سامة مثل (حامض الكلوريدريك[3]، والفورمالدهايد[4])، فيسبب ذلك في المعدة قروحاً تؤدي

---

(1) Edwin and Hoge, Op. Cit. P. 14.

(٢) د. محمد رضا السماوي، المرجع السابق، ص ٤٧، بيتر شتاينكرون، المرجع السابق، ص ٧٢٠.

(٣) د. عليا رشيد، المرجع السابق، ص ١١٣.

(٤) د محمد رضا السماوي، المرجع السابق، ص ٧٤.

إلى اضطراب في وظيفتها إن لم تتعطل تماماً فيختل الهضم، وبالتالي فقد الشهية للطعام[١]، ثم ضعف الجسم[٢]

ويضيف علماء الاجتماع ـ إلى ذلك ـ أن المدمن يفضل أن يشتري الخمر عن شراء الغذاء الضروري له ولأسرته، فهو الهدف الرئيس في الحياة[٣]

علاقة ذلك بالإجرام.

إذا كان المدمن يفقد أسلحة نشاطه الاقتصادي وفي أي موقع كان به سواء كان يعمل لحسابه الخاص، أو تابعاً لغيره، سواء كان عمله يحتاج إلى مجهود عقلي أو ذهني (فقد ثبت أن الخمر ينقص من مستوى الذكاء)[٤]، فتكون النتيجة أن المدمن إن لم يهجر عمله طوعاً (لشعوره بالضعف والاستكانة والميل إلى الراحة) فسيفصل من عمله[٥]، وبهذا يضيق رزقه ويقل ماله[٦] ومع تزايد حاجته الأساسية وأسرته يبدأ في التفكير في

(١) د ساطع الحصري، المرجع السابق، ص ١٥

(٢) د. صبري القباني، المرجع السابق، ص ٩٨ Decon, Op. Cit. p. 10. د محروس خليفة المرجع السابق، ص ٢٤٣، د صلاح الدين عبدالغني، المرجع السابق، ص ٧٠

(٣) بيتر شتاينكرون، المرجع السابق، ص ٧٢١

(4) Decon, Op. Cit. P. 11.

(٥) د أحمد صبحي العطار، المرجع السابق، ص ٢٣١ د محمود التوني، المرجع السابق، ص ٢٠٢

(٦) يقول سليمان الحكيم، إن السكير والمسرف يعملان ما به يفتقران وعن غلادستون إن ما يحصل من السكر لا يحصل من الطاعون، فالسكر هو رابع أعداء الإنسان، محمد رضا السماوي، المرجع السابق، ص ٢٧.

لاشباع تلك الضروريات، فيكون الطريق غير المشروع هو البديل الحتمي أمامه فيرتكب الجرائم ذات العلاقة مثل (السرقة والاحتيال والنصب، فإذا كان موظفاً فيقبل أو يطلب الرشوة أو يمد يده للمال العام).

المقترحـــات

أولاً: حسبما انتهينا من البحث يعتبر الإدمان سبباً من أسباب الإجرام ولمكافحته يجب تجريم التعاطي في حد ذاته، سواء حدث عنه سكر أو لم يحدث، تم في علانية أو بدون علانية وإن كانت الحالة الأولى تعد من الأسباب التي تستوجب تشديد العقوبة، لكونها تتم عن التحريض للآخرين، ومن ثم تعدل النصوص الخاصة بالسكر (العلني) والتي سبقت الإشارة إليها.

ثانياً: الاحتفاظ بالنصوص الحالية بشأن السكر أثناء القيادة باعتبار أن تلك الحالة من الحالات الواجب التشدد فيها.

ثالثاً: ونظراً لشيوع حالة في قطاع كبير في وطننا العربي كنوع التقليد الأعمى للغربيين ينبغي ـ أسوة بالفكر الإسلامي في عصره المبكر ـ اتباع منطق التدرج في التجريم والعقاب حتى لا يصطدم القانون بالمشاعر الجمعية فيصبح الخروج عليه أمراً ميسوراً، وآية ذلك أن نبدأ بتحريم الحيازة بكميات معينة يحددها القانون، والغرامة المضاعفة لقيمة الكمية المضبوطة مع المصادرة لما يحرزه الجاني.

رابعاً: منع استيراد وانتاج المشروبات الكحولية، وهذا يعني سحب الترخيصات الرسمية من سائر المحال المخصصة لبيع وشراء هذه المواد.

المراجـــــــع

أولاً: اللغة العربية:

- إبراهيم فهيم، عش سالماً بغير مرض، القاهرة ١٩٨٧م
- ابراهيم مصعب، إدمان المشروبات الكحولية، بغداد ١٩٨٥م
- أحمد صبحي العطار، النظرية العامة لجريمة السكر، القاهرة ١٩٨٢م
- أميرة عبدالستار البيروني، الكحول وجسم الإنسان، بغداد ١٩٨١م
- باقر الخليلي، الخمر، بغداد ١٩٨٧م
- حسن الهداوي، المكيفات، القاهرة ١٩٨١م
- رؤوف عبيد، مبادىء علم الإجرام، القاهرة ١٩٧٤م
- رمسيس بهنام، علم الإجرام، الاسكندرية ١٩٨٢م
- سائحة أمين زكي، الإدمان وطرق علاجه
- شريف عسيران، علم الصحة، القاهرة ١٩٨٩م
- صبري القباني، طبيبك معك، بيروت ١٩٦٥م
- صلاح الشيخ كمر، الإدمان على الكحول، بغداد ١٩٨١م.
- عادل الدمرداش، الإدمان مظاهره وعلاجه، الكويت ١٩٨٢م
- عليا رشيد، علم الأدوية الاجتماعي، بغداد ١٩٨٥م
- عبدالمجيد البدري، الخمر بين العلم والدين، بغداد ١٩٨٦م
- عبدالوهاب البطراوي، بحث عن العقيدة كعامل كفاح ضد الجريمة، المؤتمر الدولي الأول للطب والقانون، القاهرة ١٩٨٦م.
- عبدالوهاب البطراوي، بحث عن شرعية عمليات نقل الأعضاء البشرية، مجموعة بحوث جنائية حديثة، القاهرة ١٩٩٦م

ـ محمد خيري الزراد. الأمراض العصبية والذهانية والاضطرابات السلوكية، الرياض ١٩٨٥م.
ـ محمد رضا السماوي، الخمر في الإسلام والعلم الحديث، بغداد ١٩٦٢م
ـ محمود التوني، علم الإجرام الحديثة، القاهرة ١٩٨٠م.
ـ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، القاهرة ١٩٨٠م.
ـ نبيل السمالوطي، الدراسة العلمية للسلوك الإجرامي، جدة ١٩٨٣م.
ـ نبيل مدحت، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، القاهرة ١٩٨٠م.
ـ نبيل صبحي الطويل، الخمر والإدمان الكحولي، بغداد ١٩٨٥م.
ـ يحيى الشريف وآخرون، الطب الشرعي، القاهرة ١٩٧١م.

ثانياً: الترجمات

ـ بيتر شتاينكرون، لا تقتل نفسك، ترجمة نظمي رشيد، بغداد بدون طبع.
ـ جورج دودنت، علم النفس في خدمة الأمن، ترجمة حسن طلعت، القاهرة ١٩٧٠م.
ـ فرويد، الذات والغرائز ومعالم التحليل النفسي، ترجمة محمد نجاتي، الأول، ١٩٦١م والآخر ١٩٨٦م.
ـ كلارك. ج، الطب الحديث، ترجمة محمد نظيف، بغداد ١٩٦٣م

ثالثاً: اللغة الأجنبية:

- Beccarie,Crime and Punishment, London, 1979.
- Bacon, Alcohol, New-York, 1951.

- Cremona, Criminal Law, London, 1989.
- Donald, Tafit Confircation Orders, London, 1989.
- Edwin and Hogo, Victimless Crimes, New-York, 1960.
- Feldman, Criminal Confircation Orders, London, 1988.
- Marshall and Richard, Criminal Behavior, New-York, 1976.
- Richard, The Social Reality of Crime, Boston, 1970.
- Rev. Int. de Penal Driot, Paris, 1964.

التطوير الذاتي
منهجاً لتدريب القيادات الأمنية في العالم العربي

د. عبدالرحمن بن أحمد بن هيجان(*)

مقدمـــة:

لم تعد هناك حاجة في الوقت الراهن للتذكير بأهمية وضرورة التدريب، سواء أكان ذلك بالنسبة للفرد أم للمنظمة التي يعمل بها فلقد أدرك القائمون على شئون المنظمات أن التدريب يمثل في الوقت الراهن عنصراً هاماً من عناصر التنمية بمختلف مجالاتها الإجتماعية والاقتصادية والإدارية ولما كانت المنظمة ـ أياً كان نوعها مدنية أو عسكرية عامة أو خاصة ـ تسعى إلى تحقيق أهداف محددة من خلال الأفراد العاملين بها، فإن هذا يقتضي تدريبهم وتطويرهم بما يتلاءم وتحقيق هذه الأهداف[1] وهذه الحاجة لتدريب القوى العاملة قد تكون أكثر إلحاحاً بالنسبة لأجهزة الأمن في العالم العربي؛ حيث يتطلب العمل في هذه الأجهزة ضرورة توافر قوى بشرية ذات مواصفات خاصة تقتضيها الظروف الجسمانية

(*) أستاذ الإدارة العامة المشارك، معهد الإدارة العامة ـ الرياض ـ المملكة العربية السعودية

(1) Julia King (1995) : "No Time For Training Throws Off Track" , Computerworld, V : 29 , No 33, p . 28

S Fanagement (1995) : "Skills and Senior Management Effectiveness" , International Journal of Public Sector Management , V.8 , No.3 , pp. 52-68

والعصبية والنفسية التي يتطلبها تنفيذ شتى إجراءات الأمن بمختلف نوعياتها المانعة أو القامعة[١].

ومع الإيمان الشديد بأهمية التدريب في الأجهزة الأمنية في البلاد العربية والجهود التي يتم بذلها في هذا الشأن فإن هناك مشكلة تواجه القائمين على شئون هذه الأجهزة وهي إحساسهم بعدم الاستفادة الكاملة من برامج التدريب التي يقدمونها ؛ وذلك نتيجة للمعوقات التي تواجه هذه العملية التدريبية هذه المعوقات كثيرة ومتعددة، وأبرزها: عدم كفاية الميزانيات المخصصة للتدريب في هذه الأجهزة، وضعف دوافع الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية المقدمة وخاصة من ذوي المناصب القيادية في هذه الأجهزة، مما جعل الأمر يدعو بإلحاح إلى وجود بديل لهذا الأسلوب من التدريب أو حل لهذه المشكلة.

لهذا فإننا في هذا البحث نحاول تقديم مفهوم التطوير الذاتي - Self Development باعتباره أحد الحلول التي يمكن أن توظفها الأجهزة الأمنية في تدريب قياداتها، والتغلب في نفس الوقت على مشكلتي عدم كفاية الميزانية المخصصة للتدريب والدوافع التي تحد من الاستفادة من التدريب المعتاد.

خلفية مشكلة البحث:

ما من شك في أن التدريب يعد من أهم الأنشطة التى تلقى اهتماماً

---

(١) محمد فاروق كامل (١٤٠٩هـ): «مداخل علم العلاج السلوكي في برامج تدريب قوات الأمن»، المجلة العربية للتدريب (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض) المجلد (٣)، العدد (٥)، ص ٨٥.

ملحوظاً في الكثير من منظمات اليوم، سواء أكانت مدنية أم عسكرية لهذا نجد أن خطط الأجهزة الأمنية في غالبية الدول ـ بما فيها بالطبع الدول العربية ـ تتضمن العديد من برامج التدريب بشقيه النظري والتطبيقي وهذا التدريب قُصد منه زيادة الكفاءة اللازمة لمنسوبي هذه الأجهزة بما يمكنهم من القيام بمهامهم ومسؤولياتهم على الوجه المطلوب[1] غير أن تحقيق هذا الهدف ليس بالأمر السهل ؛ فلقد أصبح في حكم المؤكد لدى الكثير من قيادات هذه الأجهزة الأمنية أنه على الرغم مما تبذله أجهزتهم من جهود من أجل نجاح عملية التدريب فإن هناك العديد من المعوقات التى تحول دون استفادتهم الاستفادة الكاملة من برامج التدريب التي يصممونها أو يشاركون فيها هذه المعوقات كثيرة ومتنوعة فبعضها متعلق بالبيئة التنظيمية، وبعضها متعلق بالأفراد، وثالث بالنواحي المادية، وآخر بالبيئة المحلية وغير ذلك هذه المعوقات كانت ولا تزال موضعاً لاهتمام الكثير من الباحثين العرب وغير العرب الذين حاولوا مناقشتها واقتراح الحلول الملائمة لها فلقد تحدث (عمر عثمان محمد ـ ١٤٠٩هـ)، المدير العام لمعهد إدارة التنمية والإدارة العليا بمقديشو سابقاً، في مقالة له بعنوان «سياسة التدريب الإداري في الدول النامية المعوقات والحلول» عن عدد من المعوقات التى تحول دون الاستفادة من التدريب بشكل ملائم وقد ذكر من بين هذه المعوقات أن «معظم الدول النامية لا تخصص ميزانية خاصة بالتدريب على مستوى الدولة والهيئات الحكومية والمؤسسات العامة بخلاف الدول الصناعية حيث

(١) أحمد ضياء الدين خليل (١٤٠٩هـ) «التدريب على إدارة الأزمات ضرورة أمنية»، المجلة العربية للتدريب (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض) المجلد (٣)، العدد (٥)، ص ص ٧١ ٧٢

تخصص الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، على سبيل المثال، ما يعادل ١٪ من مصروفات الحكومة لتدريب الموظفين»[1].

وفي مؤتمر «معوقات العملية التدريبية» الذي نظمته الإدارة العامة لشرطة أبوظبي لعام ١٩٩٧م، قدمت أكاديمية الشرطة بجمهورية مصر العربية ورقة عمل بعنوان «نحو استراتيجية فعالة لمواجهة المعوقات التدريبية في مجال العمليات الشرطية»، حيث تحدثت الورقة عن عدد من معوقات التدريب في مجال العمل الشرطي وصنفتها تحت عدة فئات، منها ما يتعلق بالعنصر البشري وآخر بالعنصر المادي وثالث بالعنصر الفني والتنظيمي ورابع متعلق بالعنصر القيمي السلوكي. ولقد كان خفض ميزانية التدريب أو عدم كفايتها، وكذلك ضعف دوافع الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية وخاصة من ذوي المناصب القيادية في الشرطة، من أبرز المعوقات التي تحدثت عنها هذه الورقة. فلقد أشارت الورقة إلى أن من بين معوقات التدريب في أجهزة الشرطة «قلة الاعتمادات المرصودة للعملية التدريبية، بل عدم الاهتمام الواجب بميزانيات التدريب في أجهزة الشرطة وعناصر إنفاقها الحقيقية والتركيز فيها دوماً على نفقات الممارسة الأمنية غير التدريبية». وفي جانب ضعف دوافع الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية المقدمة، أشارت الورقة إلى «أن عدم الإيمان الفعلي لبعض القيادات الأمنية بمردود التدريب قد أثر بدوره سلباً على دافعيتهم نحو الالتحاق بالبرامج

(١) عمر عثمان محمد (١٤٠٩هـ): «سياسة التدريب الإداري في الدول النامية»، المجلة العربية للتدريب (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض) المجلد (٢)، العدد (٤)، ص ص٧٣-٩٩.

التدريبية الحالية»[١] كذلك فقد تحدث (محمد نبراس العيتي - ١٩٩٧م) عن معوقات ضعف دوافع بعض القيادات الأمنية للالتحاق بالبرامج التدريبية الحالية والنابع من ضعف إيمانهم بجدوى التدريب وأهميته، كما أشار في نفس الوقت إلى ضعف الإمكانات المالية المخصصة للتدريب الشرطي في البلاد العربية كأحد معوقات هذا التدريب وإن كانت هذه الإمكانات تختلف من قطر إلى آخر وذلك حسب الظروف الاقتصادية التي تميز البلاد العربية بعضها عن بعض[٢]

أما (عاكف صوفان - ١٩٩٧م) فقد حاول التعرف على معوقات العمل التدريبي في المجال الأمني بدولة الامارات العربية المتحدة، حيث أشار إلى أن من بين معوقات التدريب الأمني في دولة الإمارات «عدم رغبة الأفراد وبخاصة القياديين منهم، في التدريب مما يحد من مقدرتهم على التعلم وتطبيق ما تعلموه في الواقع الفعلي[٣]

(١) أكاديمية الشرطة بجمهورية مصر العربية (١٩٩٧م) نحو استراتيجية فعالة لمواجهة المعوقات التدريبية في مجال العمليات الشرطية، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية: المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي ص ص٤٨-٥٦

(٢) محمد نبراس العيتي (١٩٩٧م) معوقات العملية التدريبية في جهاز الشرطة المشكلة والحل، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي، ص ٥٢.

(٣) عاكف صوفان (١٩٩٧م) معوقات العمل التدريبي في المجال الشرطي ودور التقييم والقياس في دعم مسيرته، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية المشكلة والحل ١٩٩٧م، أبو ظبي الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي ص ١٦

ومن ناحية أخرى فقد ركز (يوسف شابسوغ ـ ١٩٩٧م) من الأردن على الاتجاهات المعوقة للتدريب الشرطي، حيث أشار في معرض حديثه عن الاتجاهات المعوقة لتنفيذ التدريب إلى مشكلة عدم الكفاءة في الإنفاق على التدريب حيث «أن المبالغ المخصصة لتنفيذ البرامج التدريبية يتم تقليصها إلى الحد الأدني في سبيل تحقيق وفورات، مما يكون في كثير من الأحيان على حساب تحقيق النشاط التدريبي لأهدافه».

أما فيما يتعلق بضعف دوافع الأفراد للتدريب فقد أشار إلى عدم رغبة بعض الأفراد في الالتحاق ببرامج التدريب والاستفادة منها حيث إنهم ينظرون إلى الدورة التدريبية كمرحلة ترفيهية أو عبء لا طائل منه»[(١)]
هذه الآراء السابقة فيما يتعلق بخفض ميزانية التدريب وضعف دوافع الأفراد للالتحاق ببرامج التدريب، نجد ما يؤكد عليها بشدة في البحث الذي قدمه (سعيد غانم ـ ١٩٩٧م) بعنوان «معوقات العملية التدريبية في مجال الدفاع المدني»، حيث أشار إلى أن إدارة التدريب في الأجهزة الأمنية هي أول إدارة من إدارات الجهاز التي يجب أن تخفض ميزانيتها في حال عجز الميزانية، حيث ينظر إلى التدريب على اعتبار أنه مصروف وليس استثماراً» .

كذلك فقد أشار إلى أن بعض المتدربين في هذه الأجهزة يحرصون على التدريب ليس من أجل اكتساب المعارف والمهارات التي تمكنهم من

---

(١) يوسف شابسوغ (١٩٩٧م): تطوير الاتجاهات التدريبية في اطار معوقات التدريب في الأجهزة الشرطية العربية، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية: المشكلة والحل ١٩٩٧م، أبو ظبي: الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي ص ص ٣١ ـ ٣٤.

الأداء الجيد في أعمالهم وإنما بغرض الحصول على المكافآت أو الترقيات أو للترفيه لتغيير جو المؤسسة التي يعملون بها»[1]

مما سبق يتضح أن مشكلة ضعف دوافع الأفراد للتدريب أو عدم الرغبة في الالتحاق ببعض برامج التدريب وخفض ميزانية التدريب، تعد من أبرز المعوقات التي تحول دون استفادة الأجهزة الأمنية من برامج التدريب الحالية، مما يجعل الأمر ملحاً بالنسبة لضرورة وجود منهج مقترح لعلاج هذه المعوقات بما يمكن أجهزة الأمن من تدريب منسوبيها التدريب الملائم الذي يحقق أهداف الفرد والمنظمة

على أن السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو لماذا تم التركيز على هذين المعوقين دون غيرهما من معوقات التدريب الأخرى؟ وللإجابة عن هذا السؤال يمكن القول بأن هناك عدداً من المبررات التي تجعل الباحث يركز على هذين المعوقين، رغم إدراكه لمدى تأثير المعوقات الأخرى على فعالية التدريب، وهذه المبررات هي على النحو التالي

١ـ تعتبر الاعتمادات المالية من الدعائم الهامة التي يعتمد عليها نجاح النشاط التدريبي في أي جهاز أو منظمة، حيث ان توفر أو نقص هذه الاعتمادات يؤثر على جميع جوانب العملية التدريبية المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذها وتقييمها، مما يؤكد على

---

(١) سعيد غانم (١٩٩٧م) بحث معوقات العملية التدريبية في مجال الدفاع المدني، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية. المشكلة والحل ١٩٩٧م. أبو ظبي، الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي، ص ٨

ضرورة توفير الاعتمادات الكافية للتدريب أو إيجاد الحلول الناجحة لمواجهة نقص هذه الاعتمادات[١]

٢ ـ ان خفض ميزانية التدريب أو عدم كفايتها من الممكن أن يسبب تفاقم المشكلة التي تعانيها الأجهزة الأمنية في العالم العربي في الوقت الراهن والتي أطلق عليها «أزمة العمليات الشرطية». تلك الأزمة التي يقصد بها تدني مستوى أداء عمليات المواجهة الشرطية من حيث إجراءات تنفيذها وفنيات إتمامها، والتي أثرت تأثيراً سلبياً على الأداء الأمني وبخاصة ما يتعلق منها باهتزاز الثقة في المؤسسات الأمنية بأجهزتها المختلفة، وذلك نتيجة لإخفاقها في الأداء الأمني الناجم عن عدم فعالية التدريب في مواجهه الأحداث اليومية[٢].

٣ ـ ان وجود الدوافع القوية لدى الأفراد للاستفادة من التدريب يعد ركناً أساسياً لنجاح التدريب، لهذا فإن ضعف الدوافع لدى الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية أو عدم رغبتهم في الالتحاق ببعض البرامج التدريبية، قد يحد من قدرة الأفراد على الاستفادة من برامج التدريب التي يلتحقون بها وتطبيق ما تدربوا عليه في هذه البرامج في الواقع الفعلي[٣]

٤ ـ ان قناعة الأفراد في الأجهزة الأمنية، وبخاصة القيادية منها، بأهمية

---

(١) حسين البنا (١٩٩٧م). العملية التدريبية: الأصول النظرية والمشكلات العملية: رؤية أمنية عصرية، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية: المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي: الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي. ص ٢١.

(٢) أكاديمية الشرطة بجمهورية مصر العربية (١٩٩٧م)، مرجع سابق، ص ٨

(٣) المرجع السابق، ص ٢٦

التدريب تعد وسيلة ضرورية للتغلب على أية معوقات في منظومة العملية التدريبية خاصة في مجال العمليات الشرطية التي أصبح حجم الخطر الإجرامي المترتب عليها يساوي وجود رجل الأمن بل وجود الأجهزة الأمنية في جملتها[١]

٥ ـ ان القناعة بأهمية التدريب هي العنصر الفعال الكفيل بتحقيق أقصى عائد تدريبي ممكن، بل إنه العنصر الوحيد القادر على إتمام العملية التدريبية مهما توافرت بجانبه عوامل المنظومة التدريبية الأخرى، والتى لا يمكن بالاعتماد عليها وحدها دون قناعة تحقيق أي عائد تدريبي منشود[٢]

مما سبق يتضح أن خفض ميزانيات التدريب في الأجهزة الأمنية أو عدم كفايتها، إلى جانب ضعف دوافع الأفراد للالتحاق بالبرامج التدريبية، يعد من أبرز معوقات التدريب في هذه الأجهزة حيث يستدعي الأمر وجود حل ناجح للتعامل مع هذين المعوقين هذا الحل يتمثل في اعتقادنا في تبني (منهج التطوير الذاتي) كأسلوب لتدريب وتعليم القيادات الأمنية في الوطن العربي، إلى جانب التدريب المعتاد، والذي يمكن من خلاله معالجة الآثار المترتبة على هذين المعوقين وذلك بما يضمن تحقيق أهداف وحاجات كل من الفرد والمنظمة من العملية التدريبية فما المقصود بمفهوم التطوير الذاتي ؟ وكيف يمكن تطبيقه في تدريب القيادات الأمنية في العالم العربي ؟

---

(١) المرجع السابق، ص ٢٦

(٢) المرجع السابق، ص ٢٧

مفهوم التطوير الذاتي:

هناك العديد من التعريفات التي يقدمها الباحثون في مجال التدريب لمفهوم التطوير الذاتي، فلقد عرّف كل من (دافيد ميجنسون ومايك بدلر . D. Megginson and M. Pedler ـ ١٩٩٢م) التطوير الذاتي بأنه «تحمل الفرد لمسؤولية تنمية ذاته بذاته»، بمعنى أن الفرد هو الذي يتحمل المسئولية بالدرجة الأولى فيما يتعلق باختيار ما سوف يتدرب عليه أو يتعلمه والوقت الذي سوف يتدرب فيه والكيفية التي سوف يتدرب بها. وهذا يعني أن الفرد لديه الحرية في اختيار تنمية بعض المهارات أو المعارف، وخاصة تلك التى تلبي فقط حاجات الجهة التي يعمل بها أكثر من كونها تلبي حاجاته أو حاجات الطرفين معاً[١]. كذلك عرّف (آلن موسمان وروي ستيورات . A. Mossman and R. Stewart ـ ١٩٨٨م) التطوير الذاتي بأنه «منهج للتطوير الإداري يمكن المديرين من:

١ ـ أن يكونوا واعين بالكيفية التي يمكنهم بها تحقيق نتائج هامة من خلال توظيف مهام وقضايا العمل الحقيقية.

٢ ـ التحكم في محتوى وعملية تدريبهم وتعليمهم.

٣ ـ تفهم دور المديرين أو الجماعات الأخرى التى تشرف على تقييم مدى تقدمهم.

٤ ـ تفهم دور المنفذ في برامج التدريب المعتادة»[٢].

---

(1) David Megginson and Mike Pedler (1992) : Self - Development : A Facilitators, Guide , London : McGraw - Hill Book Company , p . 3 .

(2) Alan Mossman and Rory Stewart (1988) . "Self - Managed Learning in Organizations" , In M. Pedler , J . Burgoyne and T . Boydell (Eds) : Applying Self - Development in Organizations , New York : Prentice - Hall , p . 40

أما (مايك بدلر وجون جوايِن وتوم بوي دل M Pedler ; J.Burgoyne and T.Boydell ـ ١٩٨٨م) فقد عرضوا لعشرة تعاريف لمفهوم التطوير الذاتي ليخرجوا بعد ذلك بتعريفهم الخاص له، حيث عرفوه بأنه «المنهج الذي يسعى إلى زيادة إمكانية ورغبة الفرد في تحمل مسئولية تعليم أو تنمية نفسه بنفسه»[1]. هذا التعريف يشير إلى أن التطوير الذاتي يمثل رد فعل أو رفضاً لفكرة التعليم والتدريب التي تتم في برامج التدريب المعتادة، والتي تقوم على أساس أن خبراء التدريب فقط هم وحدهم الذين من المفترض أن يعرفوا مهام ومهارات المتدرب أكثر من المتدرب ذاته.

وبمعنى آخر فإن مفهوم التطوير الذاتي يرفض الفكرة الأساسية للتدريب المعتاد الموجهة للمتدرب ومنظمته والتي فحواها : لا تحاول أن تحل مشكلاتك بنفسك فإن هناك الخبير الذي يعرف الحل وسوف يقوم بذلك بدلاً عنك وإنّ كل ما تحتاج إليه هو أن تبحث عن هذا الخبير.

هذه الفكرة تتعارض مع فكرة وافتراض منهج التطوير الذاتي في عملية التعليم والتدريب، حيث يفترض هذا المنهج أن المتعلم أو المتدرب ينبغي أن يتخذ بنفسه مسئولية تقرير ما الذي ينبغى أن يتعلمه، وكيف، ومتى، كما أن من حقه أن يقرر متى يتوقف عن التعلم أو التدرّب وكيف يستثمر ما تعلمه وتدرب عليه في حياته الوظيفية. على أن إرجاع مسئولية التعلم والتدرّب للفرد لا يعني بالطبع تناقض حاجات المتعلم مع حاجات المنظمة التي يعمل بها، إذ لا بد وأن تكون بينهما قواسم مشتركة تلبي حاجات

(1) Mike Pedler (1988) : "Self - Development and Work Organizations", In M. Pedler, J. Boydell (Eds) : Applying Self - Development In Organizations , New York Prentice - Hall , p .2.

الطرفين. كذلك فإن التأكيد على دور الفرد في تقرير الكيفية التي يتدرب ويتعلم بها لا يعني إلغاء دور المدرب، ولكن ينظر إليه هنا باعتباره موجهاً ومرشداً ومسهلاً للعملية التدريبية وليس ملقناً أو مدرباً. إن مهمة المدرب الأساسية في برنامج التطوير الذاتي هي مساعدة الفرد على اختيار أهدافه من العملية التعليمية والتدريبية، وتحديد المصادر التى سوف يعتمد عليها في الحصول على معارفه ومعلوماته، والطرق التي سوف يتعلم أو يتدرب بها. إن المدرب وفقاً لمنهج التطوير الذاتي لم يعد في الموقف، كما هو الحال في التدريب المعتاد، الذي يفترض فيه أن بإمكانه أن يعرف أكثر من الفرد المتعلم أو المتدرب فيما يتعلق بتحديد حاجاته التعليمية والتدريبية، أو أن بإمكانه تلقين المتدرب ما ينبغي أن يعرفه من وجهة نظره وليس من وجهة نظر المتدرب.

إن الكثير من برامج التطوير الذاتي تركز على استخدام المهام الحقيقية كوسيلة للتعلم وذلك بدلاً من الاعتماد على حالات مجردة، حيث يتعلم الأفراد مس خلال المهام التي يؤدونها والأسلوب الذي يمكنهم مس تنمية معارفهم ومهاراتهم. هذا الدور الجديد للفرد في ظل برنامج التطوير الذاتي يتيح له أن يقف على جوانب القوة والضعف بالنسبة لمعارفه ومهاراته، كما يبين له أسلوبه المفضل في التعليم والتدريب مقارنة بزملائه، كما يجعله على بصيرة مما يرغب في تعلمه والتدريب عليه في المرة القادمة. إن العمل الحقيقي والتعلم يمكن النظر إليهما من خلال برنامج التطوير الذاتي على أنهما شيء واحد، وأنهما ليسا أمرين منفصلين كما هو الحال في أغلب برامج التدريب المعتادة[1].

(1) Ibid , p. 2.

وإجمالاً يمكن القول بأن منهج التطوير الذاتي في التدريب والتعلم يمثل تغييراً جذرياً في منهج التدريب المعتاد الذي يقدم غالباً في مراكز وقاعات التدريب ؛ وذلك لأنه ينقل المسئولية بالنسبة للتدريب من المنظمة إلى الفرد ذاته

أسباب نشأة مفهوم التطوير الذاتي:

ظهر مفهوم التطوير الذاتي، أو بالأحرى برز للوجود من جديد، كفكرة في مجال التدريب والتطوير في نهاية السبعينيات الميلادية وأوائل الثمانينيات الميلادية، وذلك كرد فعل على محدودية الفائدة التي يمكن أن تتحقق للمتدرب من التدريب المعتاد أو المنظم Systematic Training

لقد كان ظهور التدريب المعتاد أو المنظم في العصر الحديث يمثل استجابة للنقص الهائل في الكفاءات البشرية المتخصصة في الدول الصناعية، وذلك في السنوات التي أعقبت الحرب العالمية الثانية. لقد نجح هذا المنهج نجاحاً ملحوظاً فيما يتعلق باختصار الوقت المطلوب لتأهيل الأفراد العاديين وتزويدهم بالمهارات المطلوبة لأداء العمل، ومن ثم تزويد المؤسسات الصناعية والاقتصادية بالكفاءات البشرية في تلك الفترة على أن هذا المنهج التدريبي عندما تم تطبيقه على الأعمال الإشرافية أو الإدارية، سواء أكان ذلك في القطاع الصناعي أم في القطاع العام، لم ينجح بالشكل المطلوب

ذلك أن الأعمال التي تقوم بها هذه الفئة من الموظفين، والتي تضم الفئة القيادية والإشرافية، غالباً ما تتسم بالتعقيد والعمومية وصعوبة تحديد مهامها ومهاراتها بشكل دقيق كما هو الحال بالنسبة للأفراد العاديين أو الحرفيين. فضلاً عن ذلك فإن أهداف وموضوعات البرامج المخصصة لهذه

الفئة غالباً ما تحدد من وجهة نظر المدرب أو القائم على العملية التدريبية أو مراكز التدريب، حتى لو كانت هناك محاولات من قبل بعض الجهات التدريبية في تحديد هذه الأهداف والموضوعات على ضوء احتياجات المتدربين. لهذا يمكن القول بأن احتياجات المتدربين في إطار منهج التدريب المعتاد، غالباً ما تعكس في واقع الأمر ما يستطيع أن يقدمه المدرب أو تقدمه جهة التدريب لهذه الشريحة من الموظفين، بغض النظر عن دقة احتياجاتهم وطبيعة المهارات التى يحتاجون إليها في أعمالهم.

هذا الوضع بالنسبة لعائد هذه البرامج على المشرفين أو الإداريين كان هو محور التحول من منهج التدريب المنظم الذي يركز على المدرب وعملية التدريب، إلى منهج التطوير الذاتي الذي يركز على المتعلم (المتدرب) وعملية التعلم. لقد أصبحت الأنشطة المرتكزة على المتعلم (المتدرب)، مثل: التعليم عن طريق الأداء، والتطوير الذاتي، وتعلم إدارة الذات التي يباشر فيها المتعلم العمل بذاته هما الوسيلتان الأساسيتان للتعلم والتطوير. وهذا يعني تأكيد مبدأ إعطاء الفرد المسؤولية في اختيار ما يتعلم وكيف ومتى يتعلم، والذي يتضمن حرية الفرد في اختيار المهارات والمعارف التي يريد تطويرها في ذاته. مثل هذه الحرية يترتب عليها بالطبع تحمل الفرد لمسئولية ما يترتب على اختياره[1].

غير أن السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: لماذا ينبغي أن يُعطى الأفراد في المنظمات هذا النوع من الحرية في الوقت الذي يكون فيه بإمكانهم اختيار ما قد يتعارض مع حاجات ومطالب المنظمة؟ هذا السؤال منطقي،

(1) D. Megginson and M. Pedler, op. cit, pp. 2-3.

إذ من المفترض ألاّ يكون هناك تعارض بين حاجات الفرد وحاجات المنظمة لكنّ هناك عدداً من القضايا التي ينبغي التذكير بها في هذا الشأن، وهي

القضية الأولى هي أن عالم العمل اليوم في معظم المجالات سواء المدنية منها أو العسكرية، العامة أو الخاصة - عرضة للتغيير السريع، وقد ترتب على هذا التغيير إلحاح هذه المنظمات على منسوبيها بأن يطوروا مهاراتهم ويعدلوا أدوارهم لتنسجم ومتطلبات العمل الجديدة، بدلاً من إلقاء المسئولية بالكامل على المنظمة فيما يتعلق بتدريبهم

القضية الثانية هي أنّ الدور الذي تقوم به القيادات العليا في المنظمة وبخاصة فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين، قد لا يتلاءم مع واقع العمل اليوم حيث تعاني المنظمات بشكل عام صعوبة توفير الفئات المدربة المحترفة. فضلاً عن ذلك فإنه قد لا يكون لدى هذه القيادات القوة أو الصلاحية التي تمكنها دائماً من أن توجه الأفراد لكي يتدربوا وفقاً لرغبات المنظمة لهذا فإن مدخل التطوير الذاتي في التدريب يؤكد في جانب منه على أهمية القوة التي يتمتع بها الأفراد هذه الأيام في المنظمة، وبخاصة قوة المعرفة والمعلومات والتي غالباً ما يتفوقون بها على رؤسائهم في العمل، حيث إن هذه القوة غالباً ما تجعل ولاءهم لوظائفهم يأتي في المقام الأول قبل ولائهم لمنظماتهم

القضية الثالثة التي تبرر إعطاء الأفراد حرية اختيار ما يتدربون عليه، هي أن الأفراد الذين يقررون أن يطوروا أنفسهم ويختارون ما يرونه ملائماً لحاجاتهم سوف يكون لديهم الدافع القوي للتعلم والنجاح، مقارنة بالأشخاص الذين يوجهون أو يدفعون من قبل رؤسائهم لكي يتدربوا من أجل مصلحة المنظمة.

القضية الأخيرة وراء تبرير إعطاء الأفراد حرية اختيار ما يتدربون عليه، هي أن معظم المنظمات (كلها) تعاني اليوم نقصاً شديداً في الكفاءات البشرية مما يضطرها إلى البحث عن الأفراد المؤهلين والتعاقد معهم، وذلك لأنها لم تستطع توفير هؤلاء الأشخاص برغم قيامها بتوجيه التدريب في كثير من الأحيان. هؤلاء الأفراد الذين تبحث المنظمات عن التعاقد معهم لم يتدربوا بناء على توجيه وحاجات منظمة بعينها، ولكنهم أدركوا بحكم تجاربهم وخبرتهم في سوق العمل أن هناك حاجة إلى أن يتدربوا في مجال أو تخصص معين يعتقدون أنه سوف يوفر لهم فرصة العمل في المستقبل. هؤلاء الأفراد عندما ينضمون إلى منظمة ما فإنهم يوظفون ما تدربوا عليه لسد احتياجات هذه المنظمة، وهذا يعني، في الواقع، عدم التناقض بين حاجات الفرد وحاجات المنظمة مع وجود الحرية الكاملة للفرد في السابق في اختيار ما يتدرب عليه[1].

وخلاصة القول ان تبني منهج التطوير الذاتي في التدريب وما قد يترتب عليه من إعطاء الفرد حرية اختيار ما يتدرب عليه، لا يعني بالضرورة عدم تطابق حاجات الفرد مع حاجات المنظمة. إن المنظمة الفاعلة هي التي تعمل من أجل تمكين منسوبيها من أخذ زمام المبادرة وتحمل مسئولية تدريب وتعليم أنفسهم بأنفسهم، لأن هذا سوف يعود في النهاية بفائدة على الفرد والمنظمة التي يعمل بها.

أهمية منهج التطوير الذاتي:

تلقى فكرة التطوير بصفة عامة والتطوير الذاتي بصفة خاصة جاذبية

(1) Ibid , pp .3 4.

وقبولاً، سواء أكان ذلك على مستوى الفرد أم المنظمة[1] فلقد تم تطبيق منهج التطوير في العديد من منظمات الأعمال التي رأت في استخدام هذا المنهج أسلوباً مفيداً لتنمية معارف ومهارات العاملين بها وقد أشار (توني وينكس - ١٩٨٨م) إلى ازدياد الاهتمام بمدخل التطوير الذاتي كأسلوب للتدريب في بريطانيا؛ نتيجة لنمو الأعمال الخاصة التي دفعت بالكثير إلى تنمية وتطوير مهاراتهم من أجل تلبية احتياجات ومطالب العمل الجديدة[2] كذلك قامت شركة (آن شو Ann Ashow Organization) بالبدء في تنفيذ برنامج التطوير الذاتي للمديرين والمديرات العاملين في الشركة، وذلك منذ عام ١٨٨٢م لقد كان البرنامج يمثل نوعاً من الرابطة بين التدريب المعتاد والتعلم الذاتي المحض، حيث يهدف إلى رفع كفاءة القيادات الإدارية في المنظمة، لهذا لقي البرنامج قبولاً كبيراً من القيادات العاملة في المنظمة، حيث أشاروا في تقويمهم للبرنامج إلى أنه قد أكسبهم نوعاً من الاستبصار والثقة بذواتهم، كما مكنهم من تنمية بعض المهارات المتعلقة بأداء أعمالهم[3] أما شركة (تيكساكو Texaco) فقد كانت تواجه مشكلة تتمثل في الحاجة إلى تخفيض عدد المدربين فيها في الوقت الذي ترغب في المحافظة

---

(1) Stuart Wyatt (January , 1994) : "Personal Performance Headroom" , Management Accounting, Stuart Wyatt Reports , pp 44 45.

(2) Tony Winkless (1988) : "Self Development and Motivations for Self - Development " , In M. Pedler , J Burgoyne and T. Boydell (Eds) : Applying Self Development in Organizations , New York Prentice Hall , pp 220 228.

(3) Jan Hennessey and Martin Hughes (1988) : "Guided Self Development for Men and Women Managers" , In M. Pelder , J. Burgoyne and T. Boydell (Eds): Applying Self - Development in Organizations, New York : Prentice - Hall , pp 220 228.

على تدريب موظفيها بنفس المستوى وفي ظل ميزانية محدودة للتدريب. لقد قام المسئول عن التدريب بدراسة عدة بدائل لمواجهة هذه المشكلة، وكان من بين الحلول التي توصل إليها وطبقها في عام (١٩٨٣م) البدء بمشروع التطوير الذاتي. لقد كان هذا المشروع في الشركة يمثل حدثاً جديداً، حيث أدى إلى تغيير اتجاه الموظفين من التركيز على التدريب المعتاد الذي يتم عادة في مراكز التدريب المتخصصة إلى التطوير الذاتي الذي ألقى بالمسئولية على الفرد في تنمية ذاته[١].

هذه الأمثلة السابقة على تطبيق فكرة التطوير الذاتي كمنهج لتدريب المديرين والمشرفين في المنظمات، تبين بلا شك أهمية هذا المنهج في التطوير بالنسبة لمنظمات القطاع الخاص وإمكانية تطبيقه في منظمات أو أجهزة القطاع الحكومي، التي تمثل الأجهزة الأمنية جزءاً منها، حيث يمكن توظيفه كمنهج للتدريب مرادف لمنهج التدريب المعتاد في هذه الأجهزة.

لقد تم اختيار منهج التطوير الذاتي كمنهج لتدريب القيادات الأمنية دون غيرها من الكوادر الأمنية، وذلك لأن هؤلاء القادة هم الذين يشكلون ثقافة منظماتهم من خلال القيم التي يؤمنون بها وبالذات في مجال العمل[٢]. لهذا فإن قبول هؤلاء القادة وحرصهم على تقديم المثل والقدوة

---

(1) Simon Cooper (1988) : "Self - Development in Texaco" , In M. Pedler, J. Burgoyne and T. Boydell (Eds) : Applying Self - Development in Organizations, New York : Prentice - Hall , pp 211-219.

(٢) هيجان، عبدالرحمن أحمد (١٤١٢هـ): «أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمتين سعوديتين: الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة سابك»، الإدارة العامة (معهد الإدارة العامة، الرياض) السنة (٣١)، العدد (٧٤)، ص ٧.

في حس الاستفادة من المناهج التدريبية المختلفة وتطبيقها على أنفسهم أولاً، سوف يعزز بلا شك من قبول مرؤوسيهم لهذه المناهج وتطبيقها بما يحقق أكبر عائد من التدريب لكل من الفرد والمنظمة.

إنّ أهمية منهج التطوير الذاتي كأسلوب لتنمية القيادات في الأجهزة الأمنية تنبع من الأساس الذي يقوم عليه هذا المنهج، وهو إعطاء الشخص الحرية في تقرير ما يريد أن يتعلمه أو يتدرب عليه والكيفية التي يتعلم بها والوقت الذي يتعلم فيه، وذلك بالطبع في ضوء محددات معينة يفرضها العمل الذي يقوم به الفرد والمنظمة التي يعمل بها

ففيما يتعلق بالمحددات التي يفرضها عمل الفرد، فإنها تتمثل في طبيعة العمل الذي يقوم به وذلك فيما إذا كان هذا العمل ميدانياً أم مكتبياً ذلك أن العمل الميداني ربما يحد في جانب منه، من حرية الشخص في تقرير الموضوعات أو المهارات التي يتدرب عليها، حيث يتطلب التدريب في هذا العمل على مهارات محددة وبصورة عملية لا يمكن تحقيقها في الغالب إلا من خلال المدربين المحترفين المتوجودين في مراكز التدريب

وفي المقابل فإن العمل المكتبي ربما تكون فيه جوانب الحرية بالنسبة للفرد في تقرير ما يتعلم وكيف يتعلم والوقت الذي يتعلم فيه أكثر من العمل الميداني، وخاصة فيما يتصل بالتدريب على الجوانب السلوكية، مثل الاتصال، واتخاذ القرارات، وإدارة الوقت، والتفاوض، والتي يمكن تنميتها من خلال منهج التطوير الذاتي.

أما فيما يتعلق بالمحددات التنظيمية وتأثيرها على حرية الفرد في تقرير ما يريد أن يتدرب عليه والكيفية التي يتدرب بها، فيمكن القول بأن أبرز

هذه المحددات تتمثل في مدى تقبل ثقافة المنظمة لتبني هذا المنهج كأسلوب لتدريب منسوبي المنظمة. هذا التقبل من الممكن تلمس مظاهره من خلال تشجيع القيادات العليا في الجهاز لمنسوبيها على تطبيق هذا المنهج في التدريب في حياتهم اليومية، وتهيئة الإمكانات اللازمة لنجاح تطبيق هذا المنهج وخاصة ما يتعلق بتوفير المكتبة والمراجع الحديثة وبعض خبراء التدريب الذين يمكن الرجوع إليهم عند الحاجة.

إن قناعتنا بأهمية اختيار رجل الأمن للأسلوب الذي ينبغي أن يطور به ذاته، نابع من إدراكنا لحقيقة أن كل شخص منا له خصوصيته التي تميزه عن غيره والتي تحددها خصائصه الذهنية والجسمية، بالإضافة إلى حاجاته وأهدافه وطموحاته. كذلك فإن العديد من أساليب التعلم التى نلحظها اليوم، مثل التعلم من خلال المواقف Action Learning وإدارة الذات، تؤكد على ضرورة تفاعل الفرد مع المحيط الذي يعمل به حيث يقود هذا التفاعل النابع من الرغبة الذاتية إلى تمكين الفرد من تحديد المهارات المطلوبة لتطوير ذاته، مما يجعل هذه المهارات تنعكس فيما بعد على ادائه[1].

وإجمالاً يمكن القول بأن تبنّي الأجهزة الأمنية في العالم العربي لمنهج التطوير الذاتي كأسلوب لتدريب القيادات العاملة فيها، من الممكن أن يعود بفوائد إيجابية على هذه القيادات وعلى الأجهزة التي يعملون بها وذلك كغيرها من القيادات والأجهرة الأخرى التي تطبق هذا المنهج. وهذه الفوائد هي على النحو التالي:

(1) M Pedler (1988), op cit, p. 2.

أولاً: على مستوى الفرد:

هنالك العديد من الفوائد التي يمكن أن يحققها الفرد القائد في الجهاز الأمني من خلال تطبيق منهج التطوير الذاتي، وهذه الفوائد هي[1]

١ ـ زيادة إمكانية الفرد في التعلم بذاته فيما يتعلق بالمعارف أو المهارات التي يحتاج إليها في عمله بدلاً من الاعتماد المستمر على الأشخاص الآخرين

٢ ـ تمكين المتعلمين أو المتدربين من قيادات الأجهزة الأمنية من معرفة مراحل عملية التعلم الذاتي والمعوقات التي تحول دون نجاح هذه العملية

٣ ـ مساعدة الأفراد على اختيار أساليبهم المفضلة في التعلم سواء أكانت هذه الأساليب سمعية أم بصرية، نظرية أم عملية

٤ ـ زيادة دوافع التعلم لدى هذه الفئة من منسوبي الأجهزة الأمنية نظراً لأن الفرد هو الذي يقرر ماذا يتعلم وذلك بما يتطابق مع احتياجاته

٥ ـ إدراك حقيقة أن عدم استعداد الشخص للتعلم من نشاط معين لا يعني بالضرورة عدم استعداد أو رغبة الشخص في التعلم من المواقف أو الأنشطة الأخرى

٦ ـ إنّ فرص تعلم الشخص من خلال منهج التطوير الذاتي قد تفوق بكثير ما يمكن أن يتعلمه الشخص في مواقف التدريب العادية وذلك بسبب الدافع الداخلي للفرد للتعلم

---

(1) Alan Mumford (1988) : “Learning to Learn and Management Self - Development“ , In M. Pedler, J. Buroyne and T. Boydell (Eds) . Applying Self - Development in Organizations , New York : Prentice Hall . pp 24.25

٧ ـ تمكين الأفراد القياديين من تطوير علاقة قوية مع مرؤوسيهم وتفهم موقفهم من العملية التدريبية .

٨ ـ تمكين الأفراد القياديين من توظيف ما تعلموه من خلال منهج التطوير الذاتي في حل المشكلات التي تواجههم وبالتالي زيادة ثقتهم بأنفسهم .

٩ ـ تنمية الاتجاه والسلوك الإيجابي لدى المتعلمين فيما يتعلق بتقبلهم للتغيير والتكيف معه .

ثانياً: على مستوى المنظمة:

إلى جانب الفوائد التى يحققها منهج التطوير الذاتي بالنسبة للفرد، فإن هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن تحققها المنظمات الأمنية من جراء تطبيق منهج التطوير الذاتي كمنهج من مناهج تنمية وتدريب القيادات الأمنية، وهذه الفوائد يمكن إجمالها على النحو التالي[1]:

١ ـ تمكين القيادات الإدارية من التعامل مباشرة مع القضايا والمشكلات التى تهمهم بحكم أدوارهم القيادية كما تهم المنظمة في نفس الوقت .

٢ ـ تاحة الفرصة لهذه القيادات لتحديد مواطن الضعف في أداء المنظمة والأخذ بزمام المبادرة لتحسينها وتعديلها .

٣ ـ النظر إلى العمل والتعلم على أنهما أمران مكملان بعضهما لبعض، ذلك أن الكثير من الأشياء التي يمكن أن يتعلمها هؤلاء القادة من الممكن أن تتم من خلال ممارسة العمل اليومي داخل منظماتهم، مما يعود على هذه المنظمات بالكثير من الفوائدة .

٤ ـ تمكين القيادات الأمنية من مراجعة أدائهم وتقدّمهم في العمل، وتعديل

(1) A . Mossman And , R. Stewart (1988) , op . cit . , pp .52-54 .

هذا الأداء بما يتناسب وسياسة وأهداف الأجهزة التي يعملون بها ذلك أنّ الكثير من سياسات وأهداف هذه الأجهزة عرضة للتغيير والتطوير نتيجة للتغييرات التي تتعرض لها هذه المجتمعات التي تعمل بها هذه الأجهزة

٥ ـ توفير وقت المنظمة أو الجهاز لأنّ منهج التطوير الذاتي لا يتطلب كما يتطلب التدريب المعتاد الذي يتم عادة في مراكز التدريب الالتزام بجدول محدد، مما يترتب عليه في كثير من الأحيان ترك المنظمة. ذلك أنه في ظل منهج التطوير الذاتي يمكن للشخص أو الأشخاص التعلم أثناء العمل وفي الوقت الذي لا يخل فيه بمهام ومسئوليات الفرد

٦ ـ تمكين القيادات الأمنية من نقل تجربتهم في التطوير الذاتي إلى معظم العاملين في الجهاز، ذلك أنّ ما تعلمه هؤلاء القادة من الممكن مشاركته ونقله إلى رؤسائهم أو زملائهم أو مرؤوسيهم

٧ ـ تقويه عامل الولاء لدى هؤلاء القادة، سواء أكان ذلك بالنسبة للجهاز الذي يعملون به أم الوظيفة التي يمارسونها ذلك أن منهج التطوير الذاتي يوسع دائرة اهتمام الشخص، حيث يربط بين نشاطه الخاص وبين العمل، كما يحاول الموازنة بين حاجات الفرد وحاجات المنظمة

إننا بمناقشتنا لأهمية أو فوائد منهج التطوير الذاتي، قد نبدو وكأننا ندعو إلى تغليب هذا المنهج في التدريب على حساب البرامج التدريبية المعتادة، ولكننا نؤكد أن هذا ليس ما نهدف إليه إطلاقاً ذلك أن ما أردنا بيانه من وراء إبراز أهمية هذا المنهج في تنمية القيادات الأمنية في العالم العربي، هو أن نؤكد على ضرورة عدم التركيز على مدخل أو منهج واحد في التدريب إننا نعتقد، كما ذكرنا سابقاً، أن منهج التطوير الذاتي هو منهج

مكمل لمنهج التدريب المعتاد حيث إنّ كلاً منهما يسد جوانب النقص الموجودة في الآخر، مما يؤدي في نهاية الأمر إلى تحقيق مصالح الفرد والمنظمة معاً.

محاور تطبيق مفهوم التطوير الذاتي:

يتطلب تطبيق مفهوم التطوير الذاتي في الأجهزة الأمنية ضرورة توفير المناخ الملائم لهذا التطبيق الذي يتضمن تحديد دور الأطراف المعنية بعملية التطبيق، ذلك أنه لما كان الهدف الأساسي من تبني منهج التطوير الذاتي كأسلوب لتدريب الأفراد في أية منظمة، هو تنمية إمكانات الفرد في تحمل مسئوليات تنمية نفسه بنفسه ومعالجة بعض معوقات التدريب، فإن هذا التطبيق ينبغي أن يسير وفق ثلاثة محاور أساسية، هي: الفرد (المتعلم أو المتدرب)، والمنظمة، والموجه. وسوف نتحدث عن هذه المحاور على النحو التالي:

المحور الأول: الفرد (المتعلم أو المتدرب):

يبدأ العمل بأسلوب التطوير الذاتي من الفرد ذاته حيث تتوقف درجة الاستفادة من هذا المنهج في التدريب على رغبة واستعداد الفرد للتعلم والتدريب، وذلك انطلاقاً من عدم رضاه عن الوضع الراهن سواء أكان هذا الوضع متعلقاً بأداء عمل ما، أم متعلقاً بزيادة الرغبة في فهم المنظمة التي يعمل بها، أم متعلقاً بتنمية بعض المهارات الشخصية التي تميزه عن الأفراد الآخرين. ومن أجل ضمان نجاح تطبيق البرنامج على مستوى الفرد فإن هناك خمس خطوات يمكن اتباعها، وهي على النحو التالي[1]:

---

(1) D. Megginson and M. Pedler (1988), op. cit., pp. 4-8.

١ ـ إدراك الشخص واقتناعه بالأسباب التي جعلته غير راض عن وضعه الراهن بالنسبة للتدريب. هذا الإدراك يمكن أن نطلق عليه التشخيص الذاتي Self - Diagnosis وهو الذي يؤدي إلى معرفة الشخص لحاجاته التعليمية والتدريبية. إن هناك العديد من الأساليب التي يمكن أن يستخدمها الفرد في تشخيص ذاته، أو بمعنى آخر في تحديد حاجاته التعليمية والتدريبية وهذه الأساليب هي:

أ ـ استخدام بعض الاستبانات التي تحدد المهارات القيادية أو التخطيطية الواجب توافرها في الشخص، ومعرفة ما إذا كانت هذه المهارات متوافرة لديه.

ب ـ إجراء بعض المقابلات الشخصية مع الزملاء أو الأشخاص الذين يتم التعامل معهم (من المراجعين مثلاً)، حيث يمكن سؤالهم عن الأشياء التي يمكن للشخص تحسينها في ذاته من أجل تقديم خدماته لهم بصورة أفضل.

جـ ـ مراجعة خبير في التدريب أو متخصص في علم النفس القياسي، وذلك من أجل أخذ رأيهما في تشخيص وتحديد احتياجات الفرد التعليمية.

د ـ الالتحاق بإحدى الدورات أو أحد البرامج التي تقدم المساعدة للفرد في مجال التشخيص الذاتي للاحتياجات التعليمية والتدريبية، حيث ان ذلك سوف يمكنه من الاستفادة مما تلقاه في هذا البرامج في مجال تحديد الاحتياجات التدريبية.

على أننا ينبغي أن نؤكد هنا مرة أخرى أنه من المطلوب أن يكون هناك عمل مشترك بين المنظمة والفرد في تحديد هذه الاحتياجات؛ ذلك

أنه من المفيد بالنسبة للأفراد أن يعرفوا الحاجات الحالية والمستقبلية بالنسبة للمنظمة فيما يتعلق بالمعلومات والمهارات والقدرات المطلوبة، كما ينبغي أن يعرفوا متطلبات لتطوير هذه الحاجات[1].

فيما يتعلق بالمعلومات، على سبيل المثال فإن التدريب على الاستفادة من هذه المعلومات سواء فيما يتعلق بالفرد أو المنظمة يعتبر جزءاً أساسياً من برامج التطوير الذاتي في الوقت الراهن. هذا التدريب على المعلومات يمثل جانباً مما يطلق عليه «الثقافة المعلوماتية» والتي تعني «استخدام الحاسب الآلي في التدريب بشكل أساسي أو مساعد، حيث يتم تخزين المواد التدريبية في الجهاز أو حفظها في أقراص معينة بما يمكن المستخدم من اكتساب المعارف والمهارات من خلال العمليات التي يقوم بها[2].

هذا النظام في التطوير الذاتي لا يقتصر على مجرد استخدام تقنيات المعلومات Information Technology من أجل احلالها فقط محل التفكير البشري ولكن من أجل توسيع مدارك الأفراد وتمكينهم من طرح الأسئلة واتخاذ القرارات بناء على البيانات المتاحة في هذه التقنيات[3]. فالحاسبات الآلية في الوقت الراهن سواء الكبيرة منها أو الشخصية الصغيرة تزود المستخدمين بقدر كبير من المعلومات المدعمة بالألوان

---

(1) A . Mossman And , R. Stewart (1988) , op . cit . , pp 54-56 .

(2) Harris Leung and Ruth Leung (1996). How to Develop A computer Based Training System in small or medium-size enterprise. In Mel Silberman. The 1996 McGraw-Hill: Training and Performance Sourcebook. New York - Hill. P. 232.

(3) D.Megginson and M. Pedler (1988). op.cit., p. 118- 32.

والأشكال والرسوم والبيانات التوضيحية بطريقة جذابة مما يمكن المستخدم من التحكم في العملية التدريبية والتفاعل معها بشكل مستمر[1] ذلك أن قواعد البيانات والنصوص Texts والمقالات والتقارير والأدلة التي تتيحها هذه الحاسبات أو التقنيات، إلى جانب برمجيات الاتصال والمعلومات المتطورة المتمثلة في البريد الالكتروني والأقراص الممغنطة والانترنيت توفر جميعها أساليب متقدمة لمستخدميها في عملة التطوير الذاتي حيث تتيح لهم فرصة متساوية للوصول إلى البيانات وتمكينهم من الاتصال فيما بينهم بحرية وسهولة[2]

٢ ـ بعد تحديد الاحتياجات التعليمية والتدريبية الناجمة عن تشخيص الذات، تأتي الخطوة التي يجب فيها على الفرد أن يضع فيها لنفسه بعض الأهداف الخاصة من وراء تبنيه منهج التطوير الذاتي كأسلوب لتنمية معارفه ومهاراته وللوصول إلى هذه الأهداف فإنّ هناك عدداً من الأسئلة التي يمكن للفرد أن يطرحها على نفسه والتي تساعده على تحديد هذه الأهداف، من هذه الأسئلة ما الذي أود أن أكون عليه في المستقبل؟ (صف أنواع المهارات والقدرات والمؤهلات، والميول، والخصائص التي ترغب في تحقيقها)، ما الذي أرغب في تحقيقه على مستوى حياتي بشكل عام؟ (فكر في وسائل الإنجاز والأعمال والقضايا التي يمكنك توظيفها في تحقيق أهدافك)

في ضوء إجابة هذه الأسئلة وغيرها، من الممكن أن يكتب الشخص

---

(1) Gess Shanker (April, 1997). IB Tauthor Computer Based Training Over the world wide Infoworld. web.V.(19), ISS (14). P. 44

(2) D. Megginson and Pedler (1988). op.cit., P. 118 - 119 - 34.

أهدافه من وراء تبني منهج التطوير الذاتي . غير أنه ينبغي أن يدون هذه الأهداف بدقة بحيث يبدأ بكتابة الهدف العام ثم يفصل ذلك في أهداف فرعية . هذه الأهداف قد يكون بعضها متعلقاً بالسلوك الشخصي مثل الاتصال الجيد والإقناع وتأكيد الذات . . . إلخ .

وقد يكون بعضها متعلقاً بالعمل بشكل أكبر مثل تعلم الحاسب الآلي ، أو أساليب اتخاذ القرارات وحل المشكلات أو كتابة التقارير . كذلك فإنه ينبغي لشخص أن يحدد الجدول الزمني لتحقيق هذه الأهداف .

إنّ هناك العديد من النماذج التي يمكن أن يستخدمها الشخص لتحديد أهدافه ، وهذه النماذج موجودة في مراجع التطوير الإداري والسلوك الإنساني .

على أننا ينبغي أن نؤكد هنا على نقطة هامة فيما يتعلق بالتطوير الذاتي بصفة عامة وتحديد الأهداف بصفة خاصة ، وهي أنه مادام الشخص قرر المضي قدماً في تبني منهج التطوير الذاتي فإنّ ذلك يعني أن لديه الاستعداد للمخاطرة . هذه المخاطرة قد تكون شديدة وقد تكون محدودة ؛ ذلك أنه بدون هذه المخاطرة لا يمكن أن يكون هناك تطوير ذاتي . ومن أنواع هذه المخاطرة على سبيل المثال :

أ ـ اتخاذ القرار بتغيير الوضع الراهن المعلوم إلى وضع مجهول .

ب ـ قيامك بطلب شيء لم يسبق لك طلبه من قبل من رؤسائك أو منظمتك .

جـ ـ تعلم المهارات التي تجعلك تثبت ذاتك في العمل وتتحمل نتائج ما يترتب على ذلك .

ومن الممكن أن ينظر الشخص إلى المخاطرة هنا على أنها نوع من

استغلال الفرص سواء أكان ذلك على مستوى الفرد أم على مستوى المنظمة، وهذا يعد في حد ذاته جزءاً مهماً من التطوير الذاتي ذلك أن تقبل هذه المخاطرة يُعطي الفرد نوعاً من الثقة، حيث يكتشف من خلال ذلك مدى قدرته على مواجهة التغيير والاستفادة من الدروس التي يفرزها هذا التغيير

تحديد البرنامج الملائم والإمكانات أو الوسائل التي تساعد على تحقيق الأهداف إن تحقيق الأهداف مرتبط بالطبع بالشيء الذي يريد أن يتعلمه أو يتدرب عليه الشخص، فعلى سبيل المثال إذا كان من بين أهداف الشخص تعلم طرق تأكيد الذات أو إقناع الآخرين، فإن بإمكانه أن يعد برنامجه على أساس هذا الموضوع، ومن ثم يقوم بقراءة كتاب أو كتب عن هذا الموضوع، أو سؤال أحد الأشخاص المتخصصين في ذلك، أو حضور دورة تدريبية في أحد مراكز التدريب المتخصصة

لقد ذكرنا سابقاً أن «تعلم كيف نتعلم» هو المكسب الرئيسي الذي يمكن أن نجنيه من منهج التطوير الذاتي؛ لهذا فإن برنامج التطوير الذاتي يركز على استيعاب وتمثل عملية التعلم والتدريب ذاتها، والتي ينبغي أن تكون جزءاً من برنامج الشخص في التطوير الذاتي وهذا يعني أن هناك عدداً من المفاهيم المتضمنة في تطبيق منهج التطوير الذاتي، ومن هذه المفاهيم استعداد الشخص للتعلم، وإدراكه لحاجاته التعليمية والتدريبية، وتحديد الأهداف والإمكانات، والاستفادة من الخبراء والمختصين، والمخاطرة والتكيف مع التغيير . . إلخ، وهي المفاهيم التي يعني الإلمام بها وإدراك إمكانية عملها في كل وقت، استعداد وقدرة الشخص على التعلم من خلال برنامج التطوير الذاتي

٤ ـ إن التعلم بالنسبة لمعظمنا هو جزء من العملية الاجتماعية التي نعايشها يوماً بعد يوم. لهذا فنحن نحتاج إلى الحصول علي التغذية المرتدة Feedback والتشجيع والدعم من «الأصدقاء» ؛ ليساعدونا على تحديد أهدافنا وليقدّموا لنا النصح والتوجيه فيما يتعلق بسير برامجنا التعليمية، ويحفزونا أيضاً على الاستمرار في العملية التعليمية. وبالمقابل فإن الأصدقاء من هذا النوع من المحتمل أن يتوقعوا منا أيضاً المساعدة إذا قرروا تبني منهج التطوير الذاتي كأسلوب من أساليب تدريبهم.

إنّ هؤلاء الأشخاص الذين نتوقع أن نستفيد منهم في برنامجنا التعليمي والتدريبي نطلق عليهم مصطلح «الأصدقاء»، وهي كلمة تضم فئات متعددة من الزملاء والأصدقاء المقربين والأشخاص ذوي المهارات أو الإمكانات الخاصة المتميزة والأعضاء المشاركين في الجمعيات المحترفة. إنّ على الشخص أنْ يقتنع بحقيقة الاستفادة من هؤلاء الأصدقاء في برنامجه الجديد، كما يجب أن يتعلم كيف يمكنه أن يكوّن شبكة من العلاقات مع مثل هؤلاء الأفراد. إن السبب الذي يجعلنا نطلق عليهم لفظ «أصدقاء» هو أننا ننظر إليهم كأشخاص يشاركوننا في نفس الاهتمام الخاص بتطوير ذواتنا، أشخاص يتمنون لنا النجاح، وليسوا بالأشخاص الذين يعملون على تثبيطنا.

إنّ بإمكانك أن تقول وبكل ثقة إنّ الأشخاص الناجحين في تطوير ذواتهم هم الأشخاص الذين يتمتعون بقدر كبير من العلاقات مع الأفراد الآخرين الذين هم على صلة دائمة بهم. هذا التأكيد على أهمية العلاقات مع الآخرين يعد في حقيقة الأمر جزءاً من أساليب التعلم المرتبطة بمنهج التطوير الذاتي، وخاصة التعلم بالممارسة والعمل الجماعي.

٥ـ يتطلب العمل بمنهج التطوير الذاتي التزام الشخص ببرنامجه الخاص في التعلم والعمل بإصرار من أجل نجاحه. ذلك أنه بدون هذا الالتزام والمثابرة لن يكتب لأيّ برنامج في التطوير الذاتي النجاح وتحقيق الأهداف المرجوة منه لهذا يقال دائماً إن الذكاء يمثل (٥٪) من النجاح في أي عمل، في حين يُمثل الإصرار والمثابرة (٩٥٪)، وإنّ على الشخص المتعلم أو المتدرب أن تكون لديه القدرة على توفير الوسائل التي تمكنه من المثابـرة

ومن هذه الوسائل المراجعة الدورية لمعرفة مدى النجاح الذي تم تحقيقه في برنامجه، ولعمل ذلك فإن أبسط الوسائل التي يمكن أن يلجأ إليها الشخص في هذا الجانب هو أن يقيس مدى تقدمه في برنامجه التعليمي في ضوء الأهداف التي حددها سلفاً من تبنيه منهج التطوير الذاتي إن تقويم الشخص لذاته ومعرفته لنقاط قوته وضعفه ثم العمل على زيادة نقاط القوة والحد من نقاط الضعف، يعد دلالة على إصرار الشخص على الاستمرار في برنامجه الخاص بالتطوير الذاتي، كما أن ذلك قد يمكنه من تعديل أهدافه أو إضافة أهداف أخرى جديدة

على أننا قبل أن ننهي عرضنا للخطوات الفردية في تنفيذ منهج التطوير الذاتي، ينبغي أن ننبه إلى حقيقة هامة متعلقة بهذا المنهج ذلك أن التطوير الذاتي من الممكن أن يقود إلى تغييرات جذرية في اتجاهات وسلوك الفرد؛ لهذا يجب أن يكون الشخص مستعداً لمثل هذا التغيير فعلى سبيل المثال إنك قد تلحظ نتيجة لتبنيك منهج التطوير الذاتي أنّ بعض مديريك أو زملائك في العمل أو حتى بعض أعضاء أسرتك ربما يودون أن تبقى على ما أنت عليه سابقاً غير أن ذلك ينبغي ألا يثنيك عن الاستمرار في برنامجك

إذا توفرت لديك القناعة والإصرار على الاستمرار. إن الشغف بأسلوب التطوير الذاتي من الممكن أن يكون نوعاً من المثابرة، فالأشخاص الذين تبنوا هذا المنهج في حياتهم أشاروا إلى تعلم شيء ما قد أملى عليهم تعلم المزيد والمزيد.

إنّ هذا التعلم أو التدريب قد يخرج أحياناً عن نطاق المواءمة أو التطابق مع احتياجات المنظمة ليكون منصباً بالكامل على احتياجات الفرد[1]؛ لهذا ينبغي أن يتذكر الفرد دائماً أنه لا بد أن يوازن في تعلمه هذا بين حاجاته وحاجات المنظمة التي يعمل بها.

المحور الثاني: المنظمة:

عندما نتحدث عن دور المنظمة في برنامج التطوير الذاتي، فإننا نتحدث في واقع الأمر عن دور الإدارة وبالتحديد عن دور القيادة العليا في المنظمة التي سينفذ بها منهج التطوير الذاتي في التدريب.

إن الدور الفعال لقيادات الأجهزة الأمنية في الوطن العربي يعد مهماً جداً لنجاح مثل هذا المشروع، وإلا فإن أي جهود سواء أكانت من قبل الفرد أم من سيقوم بمساعدته قد لا يكتب لها النجاح في غياب هذا الدور. وإجمالاً يمكن القول بأن هناك عدداً من الإستراتيجيات التي يمكن أن تتبناها قيادات الأجهزة الأمنية من أجل تطبيق برنامج التطوير الذاتي في منظماتها، وهذه الاستراتيجيات هي على النحو التالي:

١ ـ اتخاذ القرار بتنفيذ منهج التطوير الذاتي:

يُعتبر اتخاذ القرار من قبل القيادة العليا بتنفيذ منهج التطوير الذاتي في

(1) D. Megginson and M. Pedler (1988), op. cit., p. 7.

أيّ جهاز من أجهزة الأمن هو نقطة البداية الصحيحة لنجاح مثل هذا المنهج، ذلك أنّ الوصول إلى مثل هذا القرار لن يأتي عفوياً كما أنه لن يتم بين عشية وضحاها؛ إذ لا بد أن تكون لدى القيادة العليا القناعة المستمدة من الإيمان بأهمية منهج التطوير الذاتي في تطوير منسوبي الجهاز لديها هذه القناعة قد تتوافر لدى القيادة العليا من عدة مصادر، أبرزها المصدر الأول وهو المبادرة الذاتية فقد تتلمس الإدارة العليا وجود مشكلات في الجهاز الذي تشرف عليه فيما يتعلق بتنمية القوى البشرية لديها وبالتالي فإنها تحاول البحث عن بدائل لحل هذه المشكلة، وقد يكون منهج التطوير الذاتي هو أحد هذه البدائل إلى جانب التدريب المنظم والمصدر الثاني هو عرض الفكرة على الإدارة العليا من أطراف داخل أو خارج المنظمة وإقناعها بأهمية المشروع، وذلك من خلال بيان الفوائد المترتبة على تطبيق هذا المنهج وخاصة ما يتعلق منها باحتياجات الفرد واحتياجات المنظمة

وبغض النظر عن مصدر القناعة الذي سيتوافر لدى الإدارة العليا فيما يتعلق بتطبيق منهج التطوير الذاتي في التدريب، فإن ما سيرتب على هذه القناعة سوف يكون مهماً للبدء في تطبيق هذا المنهج أو عدم تطبيقه

٢ ـ توفير الإمكانات اللازمة لتنفيذ برامج التطوير الذاتي.

إن قرار القيادة العليا بتنفيذ منهج التطوير الذاتي يمثل كما ذكرنا سابقاً نقطة البداية، لهذا فإنه قبل أن تقدم القيادة العليا في الجهاز على نشر الفكرة بين منسوبيها فإنها يجب أن تعمل على التأكد من توافر الإمكانات اللازمة لتنفيذ البرامج المترتبة على ذلك هذه الإمكانات التى نتحدث عنها تتمثل في ضرورة وجود مكتبة بها كتب حديثة وأجهزة وحاسب آلي وبعض الأفلام والأشرطة التي تستخدم في التدريب، بالإضافة إلى وجود بعض

أجهزة الفيديو أو العرض للاستفادة من هذه المواد في برامج التطوير الذاتي . وإلى جانب ذلك فإنه ينبغي أن تعمل القيادة العليا من خلال الإدارة المعنية بذلك في الجهاز ـ والتي غالباً ما تكون إدارة الأفراد أو إدارة التطوير ـ على الاتصال بمراكز التدريب وطلب ما يمكن الحصول عليه من حقائب تدريبية وأفلام وأشرطة[1] .

والممكن أن يقول قائل ـ كاعتراض على تطبيق هذا المنهج في التدريب ـ بأن توفير مثل هذه الإمكانات سوف يترتب عليه صرف مبالغ إضافية قد لا يستطيع الجهاز تحملها ، وسنعود مرة أخرى إلى مواجهة مشكلة نقص ميزانية التدريب . إن الجواب على مثل هذا الاعتراض سهل جداً وهو أن معظم الأجهزة الأمنية يمكنها توفير هذه الإمكانات من الصفر حيث توجد لديها بطريقة أو بأخرى مكتبة وبعض من هذه الأجهزة التي تحدثنا عنها ، غير أن هذه المكتبة تكاد تكون شبه مهجورة . كما أن الأجهزة المطلوبة لا تستعمل إلا في مناسبات قليلة ، وبالتالي فإنه يمكن إعادة الحياة إلى مثل هذه الموارد واستثمارها الاستثمار الأفضل . كذلك فإننا لو افترضنا جدلاً أنه لا توجد لدى المنظمة الموارد المالية التي تحتاج إليها لتوفير مثل هذه الإمكانات ، فإننا من الممكن أن نقول إنه لا يوجد هناك أيضاً ما يجبرها على تبني منهج التطوير الذاتي ، لأن مثل هذا المنهج لا بد أن يكون نابعاً من قناعة قوية بالحاجة إليه وضرورة توافر الإمكانات اللازمة للشروع فيه ، وبالتالي فإن عليها الاقتصار على البرامج المقدمة من خلال مراكز التدريب المعتادة سواء داخل أو خارج المنظمة .

---

(1) S. Cooper (1988) , op . cit . , pp . 212 - 213 .

٣ ـ الدعاية لبرامج التطوير الذاتي بين منسوبي الجهاز

حالما تنتهي الإدارة من توفير الإمكانات اللازمة للشروع في برنامج التطوير الذاتي، فإن عليها أن تفكر في الوسيلة التي يمكنها بها الدعاية لبرامج التطوير الذاتي ونشر فكرة عنها بين منسوبي الجهاز ذلك أنه ليس من المتوقع أن يبادر الكثير من الأفراد إلى الاستفادة من مثل هذا البرنامج في غياب التوعية الشاملة، خاصة وأن لدى بعضهم قناعاتهم الخاصة من أن منظماتهم لم تساعدهم في السابق كثيراً في مجال التدريب وبخاصة في المجالات التي يحتاجون إليها هذه القناعة ربما جاءت من الأسلوب الذي كانت تتم به الدورات التدريبية في السابق والتي كانت غالباً ما تتم بالتوجيه أو بالأمر، وفي حالة رغبة الشخص في الالتحاق بدورة ما فإنه قد يحتاج إلى التوسط لدى كثير من رؤسائه للحصول على مثل هذه الدورة، وخاصة إذا كان يترتب عليها صرف مبالغ مالية ذات أهمية بالنسبة للشخص أو سفرية إلى مكان ما يرغب في الذهاب إليه[١]

إن نشر الدعاية للبرنامج بين منسوبي الجهاز من الممكن أن يتم من خلال الاجتماعات واللقاءات العامة لمنسوبي الجهاز، أو تلك الاجتماعات الخاصة بكل إدارة على حدة. كذلك فإنه من الممكن أن تعمل الإدارات المعنية بالتطوير وتنمية القوى البشرية في الجهاز على إرسال بعض النشرات إلى العاملين في الجهاز (وهم القيادات الأمنية كما أشرنا سلفاً)، حيث يوضح في هذه النشرات اسم البرنامج وأهدافه وأنشطته والإمكانات المتاحة لتوفيره وما سيترتب عليه وأخيراً، فإنه لا بد أن تكون القيادة العليا قدوة أو نموذجاً

(١) عمر عثمان محمد (١٤٠٩هـ)، مرجع سابق، ص ص ٩٦ ـ ٩٧

بالنسبة لنجاح برامج التطوير الذاتي حيث ينبغي أن يكون أعضاؤها هم أول الأشخاص الذين يترددون على المكتبة ويطلبون المساعدة، إذ ان رؤيتهم وهم يعملون ذلك من قبل منسوبي الجهاز سوف تمثل دفعة قوية للقبول بالبرنامج الجديد وبالتالي نجاحه[1].

٤ ـ مساعدة الأفراد على تحديد أهدافهم من الالتحاق ببرامج التطوير الذاتي:

مع أن العمل بأسلوب التطوير الذاتي يبدأ من الفرد ذاته حيث تتوقف درجة الاستفادة من هذا المنهج في التدريب على رغبة واستعداد الفرد للتعلم، فإنه ليس من المتوقع أن تكون لدى جميع الأفراد الراغبين في الاستفادة من برامج التطوير الذاتي القدرة على تحديد أهدافهم من الالتحاق بهذه البرامج.

لهذا ينبغي أن تعمل المنظمة من خلال الإدارة أو الأشخاص المشرفين على برامج التطوير الذاتي على مساعدة الراغبين في الاستفادة من هذه البرامج على تحديد أهدافهم من تبنيها أو الالتحاق بها. هذه الأهداف لا بد أن تكون نابعة في المقام الأول من حاجات الفرد ثم حاجات المنظمة من التدريب؛ ذلك أن العمل بمقتضي منهج التطوير الذاتي في التدريب يستلزم التنسيق بين حاجات الفرد والمنظمة. ولمساعدة الأفراد على تحديد أهدافهم من الالتحاق ببرنامج التطوير الذاتي، فإنه من الممكن أن تتبع المنظمة الخطوات التالية[2]:

أ ـ استخدام الاستبانات المتعلقة بخصائص الإدارة الفعالة وذلك من أجل تحديد احتياجات الفرد من التطوير الذاتي.

---

(1) S. Cooper (1988), op. cit., pp. 213-215.

(2) J. Hennessey and M. Hughes (1988), op. cit., pp. 128-129.

ب- طلب تقرير من الشخص يوضح فيه سيرته الذاتية والمجالات التي يعتقد أنه بحاجة إلى التدريب فيها.

ج- تحديد أسلوب الفرد من التعلم وذلك باستخدام استبانة أساليب التعلم لكولب Kolb.s Learning Styles Inventory[1].

د- تحليل أهداف الشخص العامة والوظيفية بما في ذلك الأولويات الخاصة بتحقيق هذه الأهداف والمعوقات التي تحول دون ذلك.

هـ- مناقشة الشخص في ضوء نتائج الاستبانات والتحليل الذي عمله سابقاً والاتفاق معه على أهداف محددة من البرنامج. هذه المناقشة قد تتم بين الفرد والمسئول عن تنفيذ برنامج التطوير الذاتي في المنظمة، أو تتم من خلال المناقشة الجماعية للراغبين في الاستفادة من البرنامج لمساعدة بعضهم بعضاً في تحديد هذه الأهداف.

٥ - إيجاد الحوافز اللازمة للراغبين في الالتحاق ببرامج التطوير الذاتي.

من المحتمل أن يجد المشروع في بدايته إقبالاً كبيراً من منسوبي الجهاز، ذلك لأنه يمثل حدثاً جديداً في منظماتهم أو لأنّه يلبي الكثير من احتياجاتهم ويتفق مع رغباتهم واهتماماتهم.

غير أنه ينبغي للقيادة العليا في المنظمة ألا تعول على هذا الدافع كثيراً، ذلك أنه قد يفتر بعد فترة لدى عدد كبير من الأفراد لاسيما إذا لم يكن البرنامج أو البرامج المقدمة على مستوى طموحاتهم أو توقعاتهم. لهذا فإنه لكي تضمن القيادة العليا في الجهاز استمرارية برامج التطوير الذاتي، فإن

(1) David A. Kolb , Irwin M. Rubin and Joyce M. Osland (1991) : Organizational Behavior : An Experimental Approach , Englewood Cliffs, N J : Prentice Hall , pp .56-57

عليها أن توجد الحوافز الملائمة لذلك. هذه الحوافز من الممكن أن تتمثل في ربط استمرارية استفادة الفرد من البرنامج بترقيته في الوظيفة، أو بتكليفه بمهام إدارية أعلى، أو بتكليفة بمساعدة الأفراد الآخرين الراغبين في الاستفادة من البرنامج وذلك بصفته خبيراً في التطوير الذاتي.

على أن السؤال الذي ينبغي أن نطرحه هنا هو: كيف يمكن للقيادة العليا في الجهاز أن تتحقق من استفادة الأفراد من برامج التطوير الذاتي؟ وللإجابة عن هذا السؤال ينبغي أن نتذكر أولاً، أن هذه البرامج قد وضعت في الأساس من أجل مساعدة الفرد على تعلم كيف يتعلم والتغلب على بعض معوقات التدريب، ومنها ضعف الدافع للالتحاق بالبرامج التدريبية المعتادة، وبالتالي فإن الاستفادة من برنامج التطوير الذاتي مرهونة برغبة الفرد ذاته لإحساسه بأن هناك جوانب في حياته العملية أو العامة تحتاج إلى نوع من التحسين والتطوير. لهذا فإن استخدام أيّ أسلوب للتحقق من استفادة الفرد من هذه البرامج وتحفيزه على ذلك ينبغي ألا يكون قائماً على أساس الرقابة والاختبار، وإنما لا بد أن يكون مبنياً على أساس تدعيم جهود الفرد في هذا المجال. وانطلاقاً من هذا المبدأ فإنه من الممكن للجهاز من خلال الإدارة المعنية بالإشراف على برامج التطوير الذاتي أن تحدد عدداً من الوسائل التي يمكن أن تكشف من خلالها عن مدى استفادة الأفراد من هذه البرامج، ومن هذه الوسائل: طلب كتابة تقارير خاصة عن الكتب والأفلام والمواد التي استفاد منها المتعلم أو المتدرب، والمقترحات التي يتقدم بها الأفراد الذين شاركوا في البرنامج سواء أكان ذلك في مجال المحاضرات أم في مجال مساعدة الأفراد الراغبين في الاستفادة من البرنامج. وعلى أساس هذه المؤشرات من الممكن أن تقرر الإدارة العليا في الجهاز نوع الحوافز أو

المكافآت بالنسبة للفرد سواء أكانت هذه الحوافز مادية أم معنوية، وذلك بما يضمن استمرار استفادة الأفراد من برامج التطوير الذاتي.

٦ ـ تقويم برامج التطوير الذاتي.

ترتبط هذه الإستراتيجية بما قبلها ارتباطاً وثيقاً غير أننا هنا لا نتحدث عن تقويم هذه البرامج على مستوى الفرد وإنما بشكل عام. إن تقويم مدى نجاح سير برامج التطوير الذاتي سوف يترتب عليه إعطاء المنظمة أو الجهاز مؤشرات على مدى النجاح الذي حققه المشروع، سواء أكان ذلك بالنسبة للفرد أم للمنظمة. إن أيّ تقويم كما يقول (ديبلر Dedler ـ ١٩٨٨م) ينبغي أن يتضمن نوعاً من التقويم الذاتي للأشخاص الذين سوف يتم استطلاع آرائهم، ذلك أننا لا نستطيع أن نعرف تجربة شخص ما ورأيه عن أيّ موضوع إلا من خلاله[1]

وهذا القول صحيح بالنسبة لجميع برامج التقويم، ولكنه ربما يكون أكثر انطباقاً فيما يتعلق ببرامج التطوير الذاتي، إذ إنه لا يمكن لأحد أن يعطي صورة واضحة عن هذه البرامج أكثر من الأشخاص المشاركين فيها ولتقويم برامج التطوير الذاتي في أية منظمة أو جهاز من الأجهزة أو المنظمات المعنية بالتطبيق، فإنه من الممكن استقصاء ردود أفعال الأشخاص الذين استفادوا من هذه البرامج

إن هناك خمسة مجالات من الممكن أن يتم في ضوئها سؤال المستفيدين من البرامج، بحيث تكون الدرجات بالنسبة لكل سؤال في أيّ مجال من

(1) J . Hennessey and M. Hughes (1988) op cit , p 130

هذه المجالات تتراوح ما بين (١ ـ ١٠) درجات. وفيما يلي المجالات التي يمكن على أساسها تقويم برامج التطوير الذاتي[١].

١ ـ مدى كفاية وملاءمة التجهيزات الموجودة بالنسبة للبرامج (كتب، أجهزة، أشرطة، قاعات. . . إلخ).
٢ ـ علاقة المواد المقدمة في البرامج بحاجات وأهداف الفرد والمنظمة.
٣ ـ الفائدة النظرية والعملية من البرامج.
٤ ـ نوع المساعدات التي تلقاها الأفراد المشاركون في البرامج من الأشخاص الموجهين أو المرشدين.
٥ ـ علاقة البرنامج بمستقبل الشخص الوظيفي أو العام.

كذلك فإنه من الممكن أن تكون هناك صفحة مستقلة في نهاية الاستبانة لسؤال الشخص عما إذا كانت لدية أية ملاحظات أو تعليقات حول برامج التطوير الذاتي؛ ذلك أن مثل هذه الملاحظات أو التعليقات من الممكن أن تساعد الجهاز أو المنظمة وبالذات القائمين على تنفيذ هذه البرامج من حيث إعادة النظر في الإمكانات المتوفرة لتنفيذ البرامج وطريقة تنفيذها، والوقوف على الإيجابيات ومحاولة تدعيمها والسلبيات ومحاولة تعديلها أو التخلص منها.

المحور الثالث: الموجّه (المطوِّر):

يُؤكّد منهج التطوير الذاتي على أهمية دور المتدرب أو المتعلم الأساسي

---

(١) فهد أحمد الشعلان (١٤١٦هـ): «نحو تقويم أمثل لمخرجات التدريب»، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض) المجلد (١٠)، العدد (١٩)، ص ص ٢٨٧ ـ ٣١٠.

في العملية التدريبية، غير أن ذلك لا يعني بالضرورة ترك هذا المتدرب وشأنه دون توجيه أو مساعدة من طرف آخر، خاصة وأن الكثير من هؤلاء الأفراد المتدربين قد تنقصهم الخبرة في تحديد ما يحتاجون أن يتعلموه أو يتدربوا عليه، وإن استطاعوا تحديد ذلك فإنهم ربما يكونون في حاجة إلى معرفة المصادر التي تمكنهم من تحقيق حاجاتهم التعليمية والتدريبية وفضلاً عن ذلك فإن هناك الكثير من أساليب التطوير الذاتي تتطلب تدخل طرف آخر من أجل استخدامها بشكل سليم من قبل المتدرب ؛ لهذا يأتي دور الموجّه أو كما يطلق عليه أحياناً «المطوِّر» Developer ليعمل على مساعدة الأفراد على اختيار ما يودّون أن يتعلموه أو يتدربوا عليه، وتسهيل عملية التعليم والتدريب

لقد ذكر كل من (دافيد ميجنسون ومايك بدلر ـ ١٩٩٢م) أن هناك سببين يحتمان علينا استخدام كلمة «المطوِّر» بدلاً من «المدرِّب» بالنسبة للشخص الذي يقوم بمساعدة الأفراد الذين يتعلمون ويتدربون وفقاً لمنهج التطوير الذاتي هذان السببان هما (١) أن كلمة «المدرِّب» قد ارتبطت في أذهاننا بمنهج التدريب المنظم المعتاد Systematic Training Approach حيث يقوم هذا الشخص في أغلب الأحوال بالتحكم في العملية التعليمية والتدريبية، في حين أن «المطوِّر» أو الموجّه هنا يعمل أو من المفترض أن يعمل على مساعدة وتسهيل عملية التعلم والتدريب في برنامج التطوير الذاتي

والسبب الثاني الذي ربما يكون أكثر وجاهة من السبب الأول، هو أننا في عصر اكتسبت فيه مفاهيم التدريب والتطوير، بل إدارة القوى البشرية بشكل عام، نوعاً من القبول والاحترام، ولم يعد ينظر إليها كأساليب إستراتيجية توظفها الإدارة العليا في المراقبة والتوجيه، وإنما أصبحت تؤثر

في عملية التفكير بالنسبة لهذه القيادات العليا وطريقة تعاملها مع الأفراد. لهذا فقد اتسع نطاق التدريب والتطوير في المنظمات، ليتجاوز حدود تزويدها بالأفراد المؤهلين ذوي المهارات الخاصة إلى المساعدة في تغيير ثقافة المنظمة. غير أنّ هذا الدور بالنسبة للتدريب، وخاصة ما يتعلق بتغيير ثقافة المنظمة يركّز بصورة رئيسية على أنشطة الأفراد العاملين في المنظمة بشكل عام، في حين أن التطوير الذاتي يركز على الفرد كوحدة مستقلة له حاجاته وأهدافه الخاصة في العمل[1].

وبغض النظر عن المصطلحات التي يمكن أن نطلقها على الشخص الذي يقوم بمساعدة الأفراد في برنامج التطوير الذاتي، فإننا نعتقد أن هناك عدة قواسم مشتركة بين كل من المدرِّب أو المطوِّر أو الموجِّه، وخاصة بالنسبة للخصائص التي ينبغي أن يتسموا بها سواء أكان ذلك بالنسبة للتدريب المعتاد أم للتطوير الذاتي. على أننا ينبغي أن ننبه هنا أنّ «الموجِّه» ـ وهو المصطلح الذي سوف نطلقه هنا على الشخص الذي يقوم بمساعدة المتدربين في برنامج التطوير الذاتي يجب عليه أن يكون واعياً بدوره الجديد؛ فهو لم يعد يقوم بدور المدرِّب كما هو الحال في البرامج التدريبية المعتادة، الذي يحاول في معظم الأوقات أن يقدم كل شيء للمتدرب، وما على المتدرب إلا أن يتلقى ثم بعد ذلك يسأله عما قدمه له. من هذا المنطلق يمكن القول بأن الدور الرئيسي «للموجِّه» في برنامج التطوير الذاتي، هو تشجيع المتعلم أو المتدرب على تحمل تعليم وتدريب نفسه بنفسه فيما يتعلق بتحديد أهدافه الشخصية من التعليم والتدريب وتقرير متى سيتدرب وكيف سيتدرب ومتى سيتوقف عن ذلك. غير أنّ إلقاء المسئولية بهذا الشكل على الفرد المتدرب في برنامج

(1) D. Megginson and M. Pedler (1988), op. cit., pp. 8.9.

التطوير الذاتي قد تكون تجربة جديدة وبالتالي باعثة على القلق والتردد بالنسبة للفرد، لهذا فهو يحتاج إلى من يسانده ويوجهه، سواء فيما يتعلق بتحديد أهدافه التعليمية والتدريبية، أو بالكيفية التي يمكنه بها أن يتعلم من هنا فإنّه يمكن القول بأنّ أولى المهام بالنسبة للموجِّه في برنامج التطوير الذاتي من الممكن أن تظهر، عندما يحاول تشجيع المتدرب على تحديد أهدافه من العملية التعليمية والتدريبية والتفكير في الوسائل التي يمكنه بها تحقيق هذه الأهداف.

كذلك فإن على الموجِّه أن يساعد المتدرب على ملاحظة وتقويم ما تعلمه، وذلك من خلال إجابته عن عدد من الأسئلة، منها ما الذي تعلّمه من أداء مهمة ما؟ ما الذي تعلّمه فيما يتعلق بجوانب القوة والضعف لديه؟ ما هي ملاحظاته عن نفسه فيما يتعلق بأساليبه المفضلة في التعلم مقارنة بزملائه؟ كيف يمكنه التصرف بطريقة مختلفة في المرة القادمة؟ وهكذا يمكن القول بأن «الموجِّه» يحاول استثمار الدور الذي يقوم به الفرد في العمل كوسيلة للتعلم، إذ إنه لا انفصام بينهما كما هو الحال بالنسبة لأغلب برامج التدريب المعتادة

وبإمكاننا تلخيص دور «الموجِّه» في برنامج التطوير الذاتي بالنسبة للمتدرب في أربعة مواطن رئيسية، هي:

١ ـ عند قيام المتدرب أو المتعلم بممارسة المهمة أو محاولة حل المشكلة بذاته.

٢ ـ عند حدوث الخبرة لدى المتعلم نتيجة لقيامه بالمهمة.

٣ ـ عند تقويم هذه الخبرة.

٤ ـ وأخيراً عند تكوين نظرية أو أفكار جديدة فيما يتعلق بالكيفية التي يمكنه

أن يتصرف بها في الموقف التدريبي أو التعليمي اللاحق (الشكل رقم (١) دائرة التعلم).

الشكل رقم (١) دائرة التعلم

حدوث الخبرة لدى التعليم نتيجة قيامه بعمل المهمة أو حل المشكلة

تقويم هذه الخبرة

تكوين نظرية أو أفكار جديدة فيما يتعلق بالكيفية التي يمكنه بها أن يتصرف في الموقف التدريبي اللاحق

قيام المتدرب أو المتعلم بممارسة المهنة أو محاولة حل المشكلة

المرجـــع:

D Megginson and M Pedler(1992) : Self Development : A Facilitators, Guide. London : Mcgraw - Hill Book Company , (9) P

ولكي ينجح «الموجّه» في دوره هذا فإنه لابد أن يتوافر فيه عدد من السمات، أبرزها[1]

---

(١) صلاح الدين فوزي (١٩٩٦م) «المدرب ومتطلبات التحديث»، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، (المعهد الدولي للعلوم الإدارية معهد التنمية الإدارية ـ دولة الامارات العربية المتحدة) ـ المجلد (١)، العدد (١)، (الإصدار العربي)، ص ص ١٧٠ ـ ١٧١.

- قاعدة معلومات واسعة جداً في مجال التخصص تجعله في مستوى علمي يفوق الأشخاص الذين يساعدهم
- وجود المقدرة لديه على توظيف هذا الكم من المعلومات واستثماره لصالح العملية التدريبية
- القدرة على الاستماع وإدارة الحوار بجاذبية تجعل المتدرب يقبل بنهم شديد على التدريب والتعليم
- المظهر الحسن والقدرة على التعبير
- حسن التصرف
- السيطرة على النفس من خلال امتصاص الانفعال
- حسن إدارة الوقت واستثماره لصالح الفرد المتدرب
- إيمانه بأن هدف التدريب هنا ليس فقط إكساب المتدرب معلومات ومهارات جديدة، بل وتعليمه كيف يتحمل مسئولية تعليم نفسه بنفسه بغرض الارتفاع بمعدلات أدائه، بالإضافة إلى تغيير وتطوير اتجاه وسلوك المتدرب نحو الأفضل في العمل والتعامل

وبالطبع فإنه ليس من المتوقع أن يكون الموجّه هو الشخص الوحيد الذي يساعد الفرد في برنامج التطوير الذاتي، إذ بإمكان الفرد الاستعانة بزملائه في البرنامج حيث انهم يمرون بنفس الخبرة التعليمية، ومن المتوقع أن تكون لهم خبراتهم المتميزة التي يشاركون فيها بعضهم بعضاً. كذلك فإنه من الممكن أن يعمل «الموجّه» على تكوين مجموعة أو مجموعات لزيادة كفاءة وفاعلية عملية التعلم والتدريب في برنامج التطوير الذاتي، علماً بأنّ التجارب السابقة في برامج التطوير الذاتي تشير إلى أن غالبية الأفراد المتدربين يفضلون التعامل مع شخص واحد مسئول عن تسهيل العملية

التعليمية والتدريبية ؛ لأنّ ذلك سوف يساعد الفرد على أن يعرف كيف يتعلم أو يتدرب .

وهكذا يمكن القول بأن «الموجِّه» يعتبر عنصراً مهماً في نجاح تطبيق برنامج التطوير الذاتي في أية منظمة، وأن على هذا الموجِّه أن يعي دوره كميسِّرٍ للعملية التدريبية والتعليمية، وليس كملقّن أو مدرّب كما هو الحال في أكثر البرامج التدريبية المعتادة.

مشكلات تطبيق مفهوم التطوير الذاتي:

من الاستعراض السابق لمفهوم التطوير الذاتي كمنهج لتدريب القيادات الأمنية في العالم العربي، يتبين لنا أن تطبيق هذا المنهج وفقاً للمحاور المحددة التي عرضناها سلفاً سوف يساعد الجهات الأمنية كما يساعد القيادات العاملة فيها على التغلب على بعض معوقات التدريب، وبخاصة تلك المعوقات المتعلقة بانعدام الدافع لدى بعض منسوبي الفئة القيادية للتدريب بسبب عدم تطابق ما تقدمه برامج التدريب المعتادة مع احتياجات هؤلاء الأفراد وبسبب نقص ميزانيات التدريب. على أننا ينبغي أن نشير هنا ـ كما هو الحال بالنسبة لجميع أنواع التدريب أن نتائج وفوائد التدريب الناجمة عن تطبيق هذا المنهج فيما يتعلق بتحسين معارف ومهارات الأفراد من الصعب تقويمها أو قياسها بدقة. ومع ذلك يمكن القول بأنّ برامج التطوير الذاتي التي تم تطبيقها في عدد من المنظمات، وبخاصة منظمات القطاع الخاص، قد أثبتت نجاحها في كثير من هذه المنظمات[1]. غير أن تطبيق هذا المنهج في التدريب ونجاحه في بعض المنظمات لا يعني عدم توقع حدوث

(1) S Cooper, (1988), op. cit., p. 219.

بعض المشكلات التى سوف تواجه المنفذين والمستفيدين من برامج التطوير الذاتي، فهناك ست مشكلات نتوقع حدوثها في أي منظمة أو جهاز يطبق منهج التطوير الذاتي في تدريب قياداته الإدارية، وهذه المشكلات هي[1]

المشكلة الأولى. عدم قدرة الكثير من الأفراد في المنظمات على استيعاب مفهوم التطوير الذاتي كمنهج في التدريب، وذلك نتيجة لعدم دقة تحديد هذا المفهوم وفضفاضيته وصعوبة تمييزه عن مفهوم التعليم والتدريب فلقد لاحظ (بدلر وزملاؤه ١٩٧٨م) أنّ فكرة التطوير الذاتي قد حملت عدة معان مختلفة بالنسبة للممارسين لهذه الفكرة تراوحت بين مطابقتها لبرامج التدريب المعتادة في بعض جوانبها ومماثلتها لبعض أساليب التدريب الخاصة، مثل تدريب الحساسية، والتدريب الجماعي، وتحقيق الذات، إضافة إلى تأرجح المفهوم بين التعليم والتدريب، كما اتضح من عرضنا سابقاً إنّ هذه الصعوبة في تحديد مجال هذا المفهوم وبخاصة فيما يتعلق بتداخله مع مفهومي التعليم والتدريب، صارت تهدد مصداقيته كمنهج للتدريب في المنظمات لدى بعض الأفراد وبخاصة أولئك الذين لا يقبلون أيّ بديل للتدريب المعتاد.

وربما تكون هذه المشكلة من بين الأسباب التى حالت دون التوسع في تطوير هذا المفهوم وانتشاره على نطاق واسع غير أن هذه المشكلة يمكن النظر إليها من زاوية أخرى باعتبار أنها ليست مقصورة على مفهوم التطوير الذاتي فحسب، بل من الممكن القول بأنها عامة بالنسبة لجميع مناهج التدريب وأساليبه، حيث تعكس في واقع الأمر التوجه الفلسفي لمنظّري التعليم والتدريب. وفضلاً عن ذلك فإن حقل التطوير والتدريب، بصفة

(1) M Pedler (1988), op cit , pp 15-18.

عامة، يُعتبر من الحقول التي تتسم بتداخل مفاهيمها وسرعة تغيرها لهذا فإن الوقوف عند المفاهيم ومحاولة تمحيصها قد لا يكون هو الأسلوب الأمثل لإثبات مدى مصداقية أو عدم مصداقية منهج التطوير الذاتي في التدريب، إننا ينبغي أن ننظر بدلاً من ذلك إلى مدى فعالية الفكرة ذاتها وإمكانية الاستفادة منها في التدريب، وبالتالي فإنه من المهم بالنسبة لنا أن نركز على كيفية تطبيق الفكرة وذلك من خلال الإجابة عن عدد من الأسئلة التي يمكن أن تساعدنا على تصميم وتنفيذ برامج التطوير الذاتي بفعالية. من هذه الأسئلة: من ينبغي أن يحدد أهداف البرنامج؟ ومن ينبغي أن يصمم البرنامج؟ ومن ينبغي أن يحدد طرق التدريب في البرنامج؟ ومن ينبغي أن يقوّم البرنامج؟

المشكلة الثانية: توقع مقاومة تطبيق فكرة منهج التطوير الذاتي في التدريب. وهذه المشكلة ربما تكون نتيجة للمشكلة الأولى، حيث يتوقع مقاومة بعض القيادات أو الأفراد في الجهات التي ستطبق منهج التطوير الذاتي في التدريب، وذلك إمّا لاعتقادهم أنّ البرامج القائمة على هذا المنهج لا تلبي احتياجات الفرد فقط دون المنظمة، أو لاعتقاد البعض، وبخاصة المستفيدين من برامج التدريب العادية، أن تطبيق هذا المنهج في التدريب في المنظمة سوف يحرمهم أو يقلل من فرص استفادتهم من برامج التدريب التي تنفذ خارج المنظمة. ومرة أخرى فإن هذه المشكلة ليست مقصورة على تطبيق مفهوم التطوير الذاتي، ذلك أنّ تطبيق أي فكرة جديدة من المتوقع أن يجد مقاومة شديدة، وعلى القيادات العليا في المنظمة أن تهيئ المناخ الملائم لتطبيق هذا المنهج، وذلك من خلال طمأنة الأفراد بأن برامج التطوير الذاتي

في التدريب ليست بديلاً لبرامج التدريب العادية وإنما هي مكملة لها[1].

المشكلة الثالثة. صعوبة تحديد الأفراد لاحتياجاتهم التدريبية إنه ليس من السهل بالنسبة للمستفيدين من برامج التطوير الذاتي أن يحددوا بدقة حاجاتهم التعليمية والتدريبية، وبخاصة في بداية تطبيق برامج التطوير الذاتي، لذا فهم يعتمدون على الآخرين في تحديد هذه الاحتياجات التي قد لا تمثل بالفعل حاجاتهم الأساسية من البرنامج غير أننا يجب ألا ننظر إلى هذه المشكلة على أنها عامل رئيسي بالنسبة لعدم تطبيق البرنامج، ولا سيّما إذا عرفنا أنّ تحديد هذه الحاجات ليس بالأمر اليسير في معظم البرامج التعليمية والتدريبية

المشكلة الرابعة. عدم تحفيز الأفراد على التفكير الإبداعي، ويرى بعض المنتقدين لبرامج التطوير الذاتي أنه على الرغم من أن هذه البرامج قد تتيح للأفراد فرصة التعلم الذاتي أو بمعنى آخر «تعلم كيف يتعلمون»، فإنها قد تحول دون تشجيع الأفراد على التفكير الإبداعي وذلك بسبب تجانس خلفية الأفراد المتدربين، حيث انهم يمثلون ثقافة تنظيمية واحدة بالمقابل فإن برامج التدريب المعتادة تشجع على التفكير الإبداعي، وذلك بسبب تباين الثقافات التنظيمية التي يأتي منها المتدربون وبالتالي تنتقل هذه الخبرة من بعضهم إلى بعض إنّ هذه المشكلة قد لا تكون في الواقع صحيحة بالنسبة لبرامج التطوير الذاتي، ذلك أن تحفيز التفكير الإبداعي لا يعود إلى منهج التدريب فقط وإنما يرتبط بعوامل كثيرة، منها خصائص الفرد ذاته والمنظمة التي يعمل

(١) أندرودي سيزلاقي، وماك جي والاس (١٤١٢هـ) السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض: معهد الإدارة العامة، ص ص، ٥٥٢ ـ ٥٥٣

بها والأساليب التدريبية التي يستخدمها المتدربون في البرامج التدريبية، سواء تلك البرامج التدريبية المعتادة أو تلك المتعلقة ببرامج التطوير الذاتي[1].

المشكلة الخامسة: استغلال فكرة التطوير الذاتي من قبل الإدارة: إن جاذبية وتقبل فكرة التطوير الذاتي كمنهج للتدريب قد يمثل فرصة لأولئك المهتمين أو الحريصين على خفض ميزانية التدريب، حيث يرون في ذلك وسيلة لإحلال برامج التطوير الذاتي محل برامج التدريب المعتادة وتوفير ما أمكن من المبالغ المالية المترتبة على إرسال الأفراد للالتحاق ببرامج التدريب المعتادة التى تعّد مكلفة وغير فعالة، في حين ينظرون إلى برامج التطوير الذاتي على أنها «رخيصة» بل «سهلة»[2]. مثل هذه النظرة وهذا التقويم لبرامج التطوير الذاتي على أساس المعيار المالي، لا تعالج معوقات التدريب، وبخاصة ما يتعلق منها بمعالجة مشكلة نقص ميزانية التدريب بل إنها تزيد الأمر سوءاً. وفضلاً عن ذلك فإنها قد تقود في نهاية الأمر إلى عدم اهتمام الأفراد بالتدريب، نتيجة لغياب الحافز المادي الذي يمكن تحقيقه من خلال التوازن بين برامج التدريب المعتادة والتطوير الذاتي.

المشكلة السادسة: الدعاية المبالغ فيها لبرامج التطوير الذاتي، وتحدث هذه المشكلة كنتيجة للمشكلة الخامسة المتعلقة باستغلال فكرة التطوير الذاتي

---

(١) عبدالرحمن أحمد هيجان (١٤١٦هـ) «كيف نوظف التدريب من أجل تنمية الإبداع في المنظمات؟»، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ـ الرياض) المجلد (١٠)، العدد (٢٠)، ص ص٢٦٣ ـ ٣٠٧.

(2) M Pedler (1988) , op. cit , pp 16-17

من قبل الإدارة فقد تعمد بعض المنظمات أو الأجهزة إلى الدعاية المبالغ فيها بالنسبة لبرامج التطوير الذاتي، باعتبار أنها البرامج الملائمة والمتقدمة إذا قورنت مع برامج التدريب المعتادة، وذلك بالنسبة لتدريب المديرين والقيادات العليا في المنظمة

إن هذه الدعاية المبالغ فيها قد لا تجد ما يؤيدها دائماً في الواقع وبخاصة من بعض الأشخاص الذين انضموا إلى البرنامج حديثاً، فقد يكتشفون أن هذه البرامج لا تلائم كل شخص إلى جانب ذلك فإنهم قد يكتشفون أن برامج التطوير الذاتي لا ينبغي أن تكون مقصورة فقط على القيادات الإدارية، بل ينبغي أن تشمل جميع منسوبي الجهاز أو المنظمة إن مثل هذه الملاحظات الواردة في المشكلة السادسة من الممكن أيضاً القبول بها ومعالجتها ذلك أنه يمكن توعية القائمين على برامج التدريب في المنظمة أو الجهاز بعدم الدعاية المبالغ فيها لأي من البرامج التدريبية، وأن يركزوا على التوعية بأهمية هذه البرامج وكيفية الاستفادة منها. أما فيما يتعلق بعدم رضا بعض الأفراد عن نتائج برامج التطوير الذاتي فإن هذا ليس بمقصور أيضاً على هذه البرامج دون غيرها، إذ أنّ رضا الأفراد بشكل كلي ليس وارداً بل ليس مطلوباً على الإطلاق لهذا فإن ما ينبغي أن نهتم به هنا هو نسبة عدد الراضين عن البرامج المقدمة وليس كلهم، وأهم من ذلك هي الملاحظات التي يبديها هؤلاء الأفراد حول سير البرامج والتي يمكن أن تساعد على تحسين وتطوير أدائها في المستقبل.

إنّ هذه المشكلات التي تثار حول برامج منهج التطوير الذاتي من الممكن القبول بها والتعامل معها جميعاً، غير أنه ينبغي ألا ينظر إليها على أنها معوقات إضافية للتدريب. ذلك أن جميع مناهج وبرامج وأساليب التدريب

والتعليم هي محل ملاحظات من قبل الكثير من المنظرين والممارسين، بل يمكن النظر إليها باعتبارها أمراً طبيعياً لاسيما ونحن نناقش مجالاً من مجالات المعرفة التي هي موضع للتعديل والتطوير. لهذا يمكن النظر إلى الإيجابيات التي يمكن تحقيقها من برامج هذا المنهج، وأبرزها تلك المتعلقة بمعالجة جوانب القصور في البرامج التدريبية المعتادة وبخاصة تلك المرتبطة بضعف دوافع الأفراد للالتحاق بهذه البرامج وعدم كفاية الميزانيات المخصصة للتدريب.

التوصيات:

على الرغم مما قيل من ملاحظات حول توظيف مفهوم التطوير الذاتي كمنهج للتدريب، فإنّ ذلك لا يقلل من أهميته كمنهج في تدريب القيادات العاملة في الأجهزة الأمنية في العالم العربي وفي التغلب على بعض معوقات التدريب. غير أنه من أجل ضمان نجاح تطبيق هذا المنهج في التدريب في الأجهزة الأمنية فإننا نود أن نؤكد هنا على عدد من التوصيات، وهي:

١ ـ ضرورة توفر القناعة لدى أصحاب القرار في هذه الأجهزة بأهمية التطوير الذاتي كمنهج لتدريب القيادات العاملة لديها، على أن تكون هذه القناعة نابعة من دراسة للمزايا التي يمكن جنيها من وراء تطبيق هذا المنهج سواء أكانت تلك المزايا متعلقة بالفرد أم بالمنظمة.

٢ ـ عدم النظر إلى منهج التطوير الذاتي على اعتبار أنه بديل للتدريب المعتاد بل مرادف له، حيث إنّ كلاً منهما مكمّل للآخر ويسدّ جوانب النقص فيه.

٣ ـ توفير البيئة الملائمة التي يمكن من خلالها ممارسة منهج التطوير الذاتي

في التدريب. هذه البيئة ينبغي أن تتضمن توفير المكان، ومصادر المعرفة، والتدريب (كتب ومجلات وحقائب تدريبية ... إلخ)، والأجهزة، والموجهين الذين يسهمون في عملية تسيير برامج التطوير الذاتي في الجهاز أو المنظمة.

٤ ـ توفير الآلية المناسبة التي يمكن من خلالها تقويم فعالية برامج التطوير الذاتي في المنظمة، بما يكفل تزويد المستفيدين وكذلك أصحاب القرار في المنظمة بالتغذية المرتدة التي تبين لهم فعالية سير البرامج التدريبية لديها

المراجـــــع

أولاًـ المراجع العربية:

ـ أكاديمية الشرطة بجمهورية مصر العربية (١٩٩٧م): «نحو استراتيجية فعالة لمواجهة المعوقات التدريبية في مجال العمليات الشرطة»، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية: المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي: الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي؛ ص ص٤٨ـ٥٦.

ـ البنا، حسين (١٩٩٧م): «العملية التدريبية الأصول النظرية والمشكلات العملية: رؤية أمنية عصرية»، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية: المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي: الإدارة العامة ١ لشرطة أبو ظبي، ص ٢١.

ـ خليل، أحمد ضياءالدين (١٤٠٩هـ): «التدريب على إدارة الأزمات ضرورة أمنية»، المجلة العربية للتدريب (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض) المجلد (٣)، العدد (٥)، ص ص ٧١ـ٧٢.

ـ سيزلاقي، أندرودي، وماك جي والاس (١٤١٢هـ): السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض: مطبعة معهد الإدارة العامة، ص ص ٥٥٢ـ٥٥٣.

ـ شابسوغ، يوسف (١٩٩٧م): «تطوير الاتجاهات التدريبية في إطار معوقات التدريب في الأجهزة الشرطية العربية»، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية: المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي: الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي، ص ص ٣١ـ٣٤.

ـ الشعلان، فهد أحمد (١٤١٦هـ): «نحو تقويم أمثل لمخرجات التدريب»، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، (المركز العربي للدراسات

الأمنية والتدريب ـ الرياض) المجلد (١٠)، العدد (١٩)، ص ص٢٨٧ ـ ٣١٠

ـصوفان، عاكف (١٩٩٧م) «معوقات العمل التدريبي في المجال الشرطي ودور التقييم والقياس في دعم مسيرته»، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي، ص ١٦

ـالعيتي، محمد نبراس (١٩٩٧م): «معوقات العملية التدريبية في جهاز الشرطة المشكلة والحل»، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي، ص ٥٢

ـغانم، سعيد (١٩٩٧م) بحث معوقات العملية التدريبية في مجال الدفاع المدني، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر معوقات العملية التدريبية المشكلة والحل، ١٩٩٧م، أبو ظبي الإدارة العامة لشرطة أبو ظبي، ص ٨

ـ فوزي، صلاح الدين (١٩٩٦م) «المدرب ومتطلبات التحديث»، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، (المعهد الدولي للعلوم الإدارية، معهد التنمية الإدارية ـ دولة الإمارات العربية المتحدة) ـ المجلد (١)، العدد (١) (الإصدار العربي)، ص ص١٧٠ ـ ١٧١

ـكامل، محمد فاروق (١٤٠٩هـ) «مدخل علم العلاج السلوكي في برامج تدريب قوات الأمن»، المجلة العربية للتدريب، (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض) المجلد (٣) العدد (٥)، ص ٨٥

ـ محمد، عمر عثمان (١٤٠٩هـ) «سياسة التدريب الإداري في الدول النامية»، المجلة العربية للتدريب، (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ـ الرياض)، المجلد (٢)، العدد (٤)، ص ص ٣٧ ـ ٩٩

ـ هيجان، عبدالرحمن أحمد (١٤١٢هـ): «أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمتين سعوديتين الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة سابك»، الإدارة العامة (معهد الإدارة العامة، الرياض)، السنة (٣١)، العدد (٧٤)، ص ٧

ـ هيجان، عبدالرحمن أحمد (١٤١٦هـ): «كيف نوظف التدريب من أجل تنمية الإبداع في المنظمات»، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، (المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض) المجلد (١٠)، العدد (٢٠) ص ص٢٦٣ ـ ٣٠٧

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Cooper. Simon (1980) : "Self - Development in Texaco", In M. Pedler, J. Burgoyne and T. Boydell (Eds): Applying Self - Development in Organizations, New York: Prentice - Hall, pp. 211-219.

- Fanagement, S. (1995): "Skills and Senior Management Effectiveness", International Journal of Public Sector Management. V. (8), No (3), pp. 52-68.

- Hennessey, Jan and Martin Hughes (1988): "Guided Self - Development for Men and Women Managers", In M. Pedler J. Burgoyne and T. Boydell (Eds): Applying Self - Development in Organizations, New York: Prentice Hall, pp . 220-228

- King, Julia (1995): "No Time for Training Throws Off Track", Computerworld, V (29), No (33) , p . 28.

- Kolb , A David, Irwin M. Rubin and Joyce M. Osland (1991): Organizational Behavior: An Experimental Approach, Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, pp.56 -57.

- Megginson, David and Mike pedler (1992): Self - Development: A Facilitators, Guide. London: Mcgraw - Hill Book Company, p . 3

- Mossman, Alan and Rory Stwart (1988): "Self Managed Learning in Organizations", In M.Pedler, J.Burgoyne and T. Boydell (Eds): Applying Self - Development in Organizations. New York: Prentice - Hall, p . 40
- Mumford, Alan (1988): "Learning to Learn and Management Self Development, In M Pedler, J. Buroyne and T. Boydell (Eds): Applying Self - Development in Organizations , New York: Prentice Hall, pp . 24-25 .
Pedler, Mike (1988): "Self - Development and Work Organizations", In M. Pedler J. Boydell (Eds): Applying Self - Development in Organizations, New York: Prentice - Hall, p . 2 .
- Winkless, Tony (1988): "Self - Development and Motivations for Self - Development", In M. Pedler, J. Burgoyne and T. Boydell (Eds): Applying Self - Development in Organizations, New York: Prentice Hall, pp . 220-228
Wyatt, Stuart (January, 1994): "Personal Performance Headroom", Management Accounting, Stuart Wyatt Reports, pp. 44 - 45.

□ مراجعات الكتب

كتاب: العنف العائلي

تأليف. د. مصطفى عمر التير[*]

عرض ومراجعة: د. أحمد حويتي[**]

مقدمة :

تنفيذاً للبرنامج العلمي للخطة الأمنية العربية الثانية (١٩٩٣ - ١٩٩٧م) أصدر مركز الدراسات والبحوث بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية كتاباً بعنوان «العنف العائلي»، والكتاب في الحقيقة عبارة عن دراسة مسحية ميدانية عن العنف العائلي في الوطن العربي، قام بإعداداها للأكاديمية د. مصطفى عمر التير

يقع الكتاب في ١٧٢ صفحة من القطع المتوسط، ويضم مقدمة وخمسة فصول، إضافة إلى المراجع العربية والأجنبية والملاحق ويأتي موضوع هذاالكتاب ضمن الدراسات الاجتماعية التي تهدف إلى دراسة الظواهر الاجتماعية في المجتمع ومحاولة الوقوف على الأسباب الكامنة وراءها، ومن ثم معرفة كيفية التعامل معها في المستقبل القريب

أولاً: أهمية الكتاب:

يحتل الكتاب وموضوعه أهمية خاصة للأسباب التالية

(*) أستاذ علم الاجتماع بجامعة الفاتح - طرابلس - الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

(**) عضو هيئة التدريس بمعهد الدراسات العليا ورئيس قسم الدراسات والبحوث بمركز الدراسات والبحوث بالأكاديمية

١ ـ يعالج الكتاب موضوعاً على درجة كبيرة من الأهمية حيث نلاحظ أن أفعال العنف العائلي تحدث في مختلف المجتمعات يومياً ومن بينها المجتمع العربي، فضلاً عن محدودية الدراسات في هذا الموضوع بالذات إن لم تكن معدومة.

٢ ـ صعوبة التصدي لموضوع العنف العائلي وخاصة في المجتمعات العربية حيث القليل جداً من هذه الأفعال هو الذي يطفو إلى السطح ويلاحظه الناس، ومن ثم يصل إلى علم المؤسسات القانونية ليجد طريقه إلى الإحصاءات الرسمية ويُضَم إلى كمية جرائم العنف في المجتمع. لكن هذه عبارة عن نسبة متواضعة ولا تمثل الكمية الفعلية للعنف العائلي، لأن الجزء الكبير من أحداث العنف تبقى في محيط الأسرة وتدخل ضمن دائرة الخصوصية للأسرة أو العائلة.

٣ ـ محاولة فهم جرائم العنف بصفة عامة، وجرائم العنف العائلي بصفة خاصة في المجتمع العربي والتي أخذت تنمو بشكل يلفت الانتباه في السنوات الأخيرة.

٤ ـ الإسهام في فهم جانب من جوانب التغير الاجتماعي الذي تشهده المجتمعات العربية المعاصرة نتيجة التغيرات السريعة التي عرفتها خلال العقود الأخيرة.

٥ ـ إلقاء مزيد من الضوء على مصدر من أهم مصادر المشكلات الاجتماعية التي تعاني منه المجتمعات العربية ألا وهو العنف العائلي، ومن ثم العمل على تطوير تصورات واقعية لاقتراح الحلول التي يمكن أن تحد من نمو هذا النمط من السلوك أو تعالج آثاره السلبية على الأسرة

والمجتمع

ثانياً: عرض لمحتويات الكتاب:

يحاول هذا الكتاب من خلال فصوله الخمسة الإجابة على التساؤلات التالية

١ ـ إلى أي مدى تنتشر ظاهرة العنف العائلي؟ وهل يمكن القول إنها في ازدياد؟ وهل لطبيعة التغير الاجتماعي وخصوصاً ما يعرف بالتحديث الذي يمر به المجتمع العربي خلال الفترة الأخيرة من دخل؟

٢ ـ ما أنواع العنف الأكثر انتشاراً والأعلى من حيث التكرار؟

٣ ـ هل يتوزع انتشار الظاهرة عشوائياً بين الفئات الاجتماعية أم أنها تتركز في فئات معينة؟

٤ ـ مَن المسئول عن أغلب حالات العنف العائلي؟ وهل له صفات معينة؟ وهل يمكن تحديدها؟ وما أهمها؟

٥ ـ ما العوامل التي يمكن القول أنها تتلازم في الظهور مع العنف العائلي؟

٦ ـ هل يمكن القول إن ظاهرة العنف العائلي هي من بين الظواهر المرتبطة بالمدينة؟ وهل يمكن القول إن لضغوطات الحياة في المدينة العربية الحديثة دخلاً؟ وهل تساهم هذه الضغوطات في رفع مستوى التوتر والاحباط لدى الأفراد؟

٧ ـ ما طبيعة ردود فعل الضحية؟ وهل تلعب هذه دوراً في تحديد كمية واتجاهات العنف؟

الفصل الأول. الإطار النظري:

قدم الباحث في هذا الفصل عرضاً مفصلاً للإطار النظري للدراسة وكذلك التعريفات الخاصة بمفهوم العنف العائلي كنمط من أنماط السلوك غير المرغوب فيه، وذلك من خلال تحديدات بعض علماء النفس والقانون والاجتماع أمثال : Dollard, Doob, Miller, Mowrer, Sears, Buss, Krech & Crutechfield, Secord & Backman, Hunter, Wind, Durkhiem.

كما عرض الباحث سبع حالات من العنف العائلي كنماذج حدثت بين عائلات تنتمي لمختلف فئات المجتمع. وقد يتبادر للذهن لأول مرة عند ذكر حادثة عنف عائلي أن زوجاً اعتدى على زوجته أو على أبنائه، لكن العنف العائلي وخصوصاً في المجتمع العربي أكثر من اعتداء زوج على زوجته أو أبنائه، فمحيط العائلة أوسع من محيط الأسرة، كما أن الضحية ليست دائماً الزوجة والأبناء، فقد يكون المعتدي الزوجة وقد تكون الزوجة والأبناء معاً، وقد يكون شخصاً آخر من أفراد العائلة الكبيرة.

ثم عرض الباحث الدراسات السابقة التي عالجت موضوع العنف العائلي عن قرب، ومن أمثال هذه الدراسات دراسة Snell, 1964; Gelles, 1972; Faulk, 1974; Scott &Gayford 1974, Gayfor, 1974; وأخيراً دراسة Borland, 1976.

واختتم الباحث هذا الفصل باستعراض أهم النظريات التي حاولت تفسير الأسباب الكامنة وراء سلوك العنف والتي تنتمي إلى ثلاث مدارس رئيسة في التفكير الاجتماعي وهي مدرسة التحليل النفسي والمدرسة السلوكية ومدرسة التنشئة الاجتماعية.

الفصل الثاني. الأساليب المنهجية:

تطرق الباحث في هذا الفصل إلى طريقة تصميمه لعينة البحث وحجمها والصعوبات التي واجهته في الوصول إلى مفردات البحث وخاصة إذا كانت عينة البحث هم ضحايا العنف العائلي فالوصول إلى الذين يملكون معلومات مناسبة عن هؤلاء صعب، إذ أن أغلب الضحايا غير معروفين للأجهزة الرسمية كمراكز الشرطة أو أي أجهزة أخرى.

وقد استخدم الباحث استمارة مقابلة مع أفراد العينة الذين استطاع الوصول إليهم والتي بلغ حجمها (١٠٤) حالات اختيروا من دولتين هما الجمهوية اللبنانية، والجماهيرية العربية الليبية الشعبية الإشتراكية العظمى، علماً أنه لم يتم التركيز على الموجودين في مدينتي بيروت وطرابلس فقط وإنما توزعت الحالات بحيث شملت ضحايا يعيشون في مدن أخرى وفي قرى من داخل القطر وقد أخضع الباحث أداته هذه إلى اختبار الصدق والثبات، كما وضع مقياساً للعنف العائلي باعتباره المتغير التابع الرئيس في هذه الدراسة وذلك عن طريق تحديده لأفعال العنف التي يمكن أن تكون مؤشراً على كمية وشدة العنف الذي يحصل بين أفراد العائلة، وهذه الأفعال هي.

١ ـ التهديد بالضرب.

٢ ـ الضرب الخفيف.

٣ ـ الضرب المبرح.

٤ ـ الحرمان من الضروريات

٥ ـ الاجبار على العمل

٦ ـ حبس الحرية

٧ـ الطرد من المنزل.

كما استخدم الباحث بعض الأساليب الإحصائية في تحليله لبيانات الدراسة الميدانية كالنسب المئوية ومربع (كا) لاختبار الدلالة، ومعامل الارتباط الاسمي (C) ومعامل الارتباط المناسب للبيانات الترتيبية والمسمى تاو (C).

الفصل الثالث: وصف العينة:

ناقش الباحث في هذا الفصل خصائص كل من الضحية والمعتدي طبقاً للمتغيرات المستقلة للدراسة والمتمثلة في الجنس، والسن، والمركز في الأسرة، والتعليم، والمهنة، والاقامة، والحي السكني، ونوع المنزل، والدخل، وصحة المعتدي. كما تطرق إلى مجمل الظروف والأساليب التي تحيط بأفعال العنف العائلي ابتداءً من الحاضرين أثناء العنف، وموقع حدوث العنف من ساعات النهار، والظروف المصاحبة للعنف، ومكان وقوع العنف، وأساليب العنف، إلى مشاعر المتعدي وعلاقة الضحية بالمعتدي، وردود الفعل على العنف.

الفصل الرابع: علاقة العنف العائلي بمتغيرات اجتماعية:

ناقش الباحث في هذا الفصل علاقة العنف العائلي بالمتغيرات الاجتماعية للدراسة والمتمثلة في سن الضحية، والموقع في العائلة، ومستوى التعليم، والمهنة، ونمط الإقامة، ونوع السكن، والدخل، وصورة المعتدي. وقد توصل الباحث إلى نتائج مهمة في إطار العلاقة بين العنف العائلي والمتغيرات الاجتماعية للدراسة.

الفصل الخامس. نحو فهم إجتماعي لظاهرة العنف العائلي.

تطرق الباحث في هذا الفصل إلى خطوات سير الدراسة وكذلك إلى أهم النتائج التي توصل إليها والتي سنعرض إلى أهمها في المحور التالي

ثالثاً: أهم النتائج:

يمكن ايجاز أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في جانبها الامبريقي على النحو التالي:

١ ـ أن كمية العنف تقل كلما تقدمت سن الضحية فعلى الرغم من وجود أفعال للعنف موجهة ضد الكبار، إلا أن الغالبية من هذه الأفعال تكون موجهة نحو صغار السن

٢ ـ توجد علاقة عكسية بين التعليم والعنف، بحيث كلما زاد تعليم الفرد كلما قلت درجة احتماله القيام بعمل من أعمال العنف العائلي وقد جاءت هذه النتيجة مؤكدة لنتائج دراسات أخرى مثل دراسة (Baron et al) سنة ١٩٨٨م، ودراسة الأخرس عن المجتمع السوري سنة ١٩٩٠م

٣ ـ هناك علاقة عكسية بين مستوى تعليم الضحية والعنف العائلي أو بعبارة أخرى كلما ارتفع مستوى تعليم عضو الأسرة الذي يمكن أن يكون ضحية كلما انخفضت درجة احتمال تعرضه لحالات العنف العائلي حيث تظهر البيانات الميدانية أن غالبية ضحايا تلك الحالات كانت من الأميات أو اللآتي حصلن على تعليم بسيط.

٤ ـ يرتبط نوع ومستوى العمل في المجتمعات الحديثة بمستوى التعليم ارتباطاً موجباً وقوياً، وعليه يتوقع أن تسير العلاقة بين العمل والعنف العائلي

في نفس الاتجاه الذي تسير فيه بين التعليم والعنف العائلي. وهذا يعني كلما ارتفع مستوى العمل كلما انخفضت درجة احتمال حدوث أفعال العنف العائلي، حيث وجد أن جميع الضحايا الإناث هن من ربات البيوت والآتي لا يعملن في وظيفة خارج المنزل. وهذا ما أكدته الدراسات التي أجريت في مجتمعات أخرى حيث أظهرت نتائجها أن مستويات التوتر والتي تقود إلى العنف هي أعلى بين الطبقات الفقيرة (Straus, 1988).

٥ ـ يرتبط متغير نوع السكن بمتغير العمل، فأصحاب الوظائف العالية وأصحاب الدخل العالي لا يسكنون في أحياء فقيرة ولا في منازل متهالكة، أي أن هناك علاقة عكسية بين نوع السكن والعنف العائلي، فكلما تحسن نوع السكن كلما انخفضت درجة احتمال حدوث العنف.

٦ ـ وجود علاقة ارتباط عكسية بين صورة المعتدي والعنف العائلي. فكلما تحسنت صورة المعتدي كلما انخفضت درجة احتمال وقوع العنف.

٧ ـ ليس هناك علاقة ارتباط بين الدخل والعنف العائلي، وهذا يعني أنه ليس بالضرورة كلما ارتفع الدخل انخفضت احتمالية قيام الفرد بالعنف العائلي.

٨ ـ إن كمية العنف العائلي تتناسب طردياً مع حجم المدينة، فتقع أحداث العنف العائلي بمعدلات أكبر في المدينة الكبيرة، وهذه نتيجة تتفق وعدد النتائج التي توصلت إليها الدراسات الأخرى، فمثلا توجد أدلة أمبريقية على أن معدلات الجريمة بصفة عامة وجرائم العنف بصفة خاصة هي بالمدينة أعلى منها في الريف، وأنها في المدينة الكبيرة أعلى منها في

المدينة المتوسطة، وهي في هذه الأخيرة أعلى منها في المدينة الصغيرة (Weiner & Wolfgang, 1989).

رابعاً: الكتاب ما له وما عليه.

على الرغم من أن الباحث قد قدم عملاً علمياً متميزاً يتصف بالموضوعية والأصالة، إلا أنه يمكن تسجيل بعض الملاحظات التي من شأنها إثارة بعض التساؤلات لتكون منطلقاً لأعمال بحثية جديدة في المستقبل

ويمكن حصر هذه الملاحظات في النقاط التالية

١ - يتضح أن التعريف الاجرائي للعنف العائلي التي أخذت به هذه الدراسة لم يميز بين ما يراه الأفراد عنفاً وبينما يرونه أنماطاً مقبولة للسلوك فبعض الأفعال التي تضمنها مفهوم العنف في هذه الدراسة على أنها أفعال عنف قد لا يراها الآخرون كذلك، ولعل من هذه الأفعال التي قد يتطلب الأمر اعادة النظر فيها هو موضوع الضرب غير المبرح الموجه إلى الزوجة بقصد التأديب أو الموجه نحو صغار السن بهدف التربية وتقويم السلوك

٢ - أشرنا في الفصل الأول من هذا العرض إلى مجموع الدراسات التي عرضها الباحث في الإطار النظري لهذاالكتاب، ويلاحظ أن جميع هذه الدراسات قد أجريت في مجتمعات غربية، ومن المعلوم أن المجتمعات الغربية لها خصوصياتها وثقافتها التي تختلف اختلافاً كبيراً عن ثقافة وعادات وتقاليد المجتمعات العربية، ومن ثم يصبح من الصعب الاطمئنان إلى نتائج هذه الدراسات التي أجريت في بيئات اجتماعية

مختلفة عن البيئة العربية، ومع ذلك يمكن أن نعذر الباحث هنا لأن الدراسات العربية في هذا الموضوع ما تزال محدودة للغاية إن لم نقل معدومة، اللهم ما ذكره الباحث من دراستين عربيتين تقعان ضمن دراسات العنف بصفة عامة، إحداهما للباحث نفسه «التير» سنة ١٩٩٠م، والثانية للباحثة «ليلى عبد الوهاب» سنة ١٩٩٤م.

٣ ـ الحالات التي عرضت في الفصل الأول كنماذج للعنف العائلي تعد حالات محدودة إذ لا تتجاوز سبع حالات حدثت في مجتمعين عربيين هما المجتمع اللبناني والمجتمع الليبي. ومن ثم فهي لا تعكس لنا الصورة الواقعية الموجودة في المجتمعات العربية. وهذا ما يقودنا إلى الحديث عن العينة.

٤ ـ الدراسة التي نحن بصدد مراجعتها تعد دراسة مسحية ميدانية، والمتعارف عليه بين الباحثين أن حجم العينة يكون كبيراً في الدراسات المسحية حيث يصل في بعض الأحيان إلى الآلاف، إلا أن الملاحظ في الدراسة الحالية أن حجم العينة صغير وهذا من شأنه أن يأثر على عملية تمثيل المجتمع المدروس.

٥ ـ عرض العلاقات بين المتغيرات بشكل علاقات منفصلة (أي بين متغيرين فقط في كل مرة) قد لا يكفي لاعطاء صورة حول الكيفية التي ترتبط بها مجموعة من المتغيرات بعضها مستقل وبعضها تابع وبعضها متداخل، وإن كان الباحث قد برر اختياره هذا بأن ذلك تفرضه عليه تقنيات اختيار الفروض بحيث تُعرض البيانات بحسب الكيفية التي توزعت بها بين فئات كل من المتغيرين اللذين تربطتهما علاقة تصورية.

ختاماً نستطيع القول وبكل نزاهة وموضوعية أن المؤلف قد قدم عملاً علمياً ناجحاً ومتميزاً في هذا المجال وذلك من خلال التزامه بقواعد المنهج العلمي في الدراسة والبحث، والربط بين الجانب النظري والجانب التطبيقي للكتاب، والتحليل المتعمق للظروف والعوامل الكامنة وراء ظاهرة العنف العائلي في المجتمع العربي، وطريقة ترتيبية لمحتويات الكتاب بما يتماشى وموضوعه، بالإضافة إلى التزامه الأمانة العلمية من خلال اتباعه الأسلوب العلمي في التوثيق، ومن ثم فإن الكتاب يعد إسهاماً علمياً متميزاً، ويضيف جديداً للمكتبة الأمنية العربية في موضوع العنف العائلي

كتاب: أثر الشبهات في درء الحدود

تأليف د. سعيد بن مسفر الوادعي(*)

عرض ومراجعة د. على بن فايز الجحني(**)

في الوقب التي تمتلىء المكتبة العربية بالكتب في شتى فروع المعرفة إلا أن الحاجة ما زالت إلى الكتب والدراسات التي تؤصل وتعمق الآراء والمسائل التي لها علاقة ومساس بالأمن، وعلومه، ومقاصده الإسلامية، وكل ما من شأنه أن يصون ويرعى الضرورات الخمس الدين، النفس، العقل والنسل والعرض، والمال، ولكون هناك آراء فيما يتعلق بأثر الشبهات في درء الحدود من حيث ماهية الشبهات، وتعريفها في اللغة، والشرع وصورها من أدلة الإثبات ومن الجرائم الحدية، فقد صدر حديثاً مؤلف بعنوان «أثر الشبهات في درءالحدود» للدكتور سعيد بن مسفر الوادعي

والحق أن نظرة الشريعة الإسلامية للحياة، والإنسان والكون، هي نظرة عادلة، وأن تطبيق النظم العقابية المستمدة من الإسلام على كل مخالف لشرع الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم واجب يحقق الأمن والاستقرار، والرخاء ويحول دون وقوع الجرائم والانحرافات، والإسلام لم يكتف في مواجهة الاخلال بالأمن، وارتكاب الجرائم بخط دفاع واحد، وإنما أحاط الفرد بسياجات أمن متعددة تتضافر كلها على تحصين الفرد ضد

(*) عضو الهيئة العلمية بالمعهد الثقافي (الثقافة الإسلامية) ـ الرياض ـ المملكة العربية السعودية

(**) وكيل معهد الدراسات العليا بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

الانحراف والإجرام، فقد بدأ بما يمكن أن يسمى بالسياج الذاتي أو سلطة الأمن الذاتية الممثلة في مراقبة الله في السر والعلن، ثم السياج الأمني الاجتماعي، أو الرأي العام الذي يمقت الجريمة ويساعد على تقديم مرتكبيها للعدالة لينالوا جزاء ما اقترفوا، كما أن الشريعة وهي تقرر العقوبات المقررة شرعاً على المجرمين، فإن باب درء الحد عن المتهم لوجود الشبهات موجود وله مكانته واعتباره حفاظاً على النفس الإنسانية والأموال والأعراض وكل مقومات وجود الإنسان.

وفرصة الندم والاستغفار، والتوبة والعزم على عدم العودة، قد أولاها الإسلام عنايته. والعقوبة هي آخر ما تلجأ إليه الشريعة الإسلامية في تقويم العوج، واصلاح الخلل، بعد اتمام واستكمال جميع المراحل ومنها:

- التهذيب النفسي والتنشئة السليمة.
- تكوين رأي عام فاضل لا يظهر فيه الشر ويكون فيه الخير واضحاً معلناً.
- وأخيرا العقاب لأنه ردع للجاني، وزجر لغيره ومنع لتكرار الوقوع بعد التثبت والاهتمام بمبدأ درء الحدود بالشبهات.

لهذا يقول الدكتور الوادعي في (ص ٩) من كتابه الذي بين أيدينا إزاء مبدأ درء الحدود بالشبهات:

«ولهذا كان مبدأ درء الحدود بالشبهات في الإسلام مقدماً على مبدأ التنفيذ لأن الخطأ في العفو خير من الخطأ في العقوبة ومن هنا كان موضوع هذا الكتاب..» وقد أجاد وأفاد حين انطلق من هذه القاعدة المهمة مما يجعل كتابه هذا إضافة تثري المكتبة حيث تناول بالتحليل والتوثيق الأقوال والآراء، ومن مظانها الأساسية التي تتعامل مع مبدأ درء الحدود بالشبهات ثم خلص

وبطريقة علمية سليمة إلى الرأي الذي اقتنع به واعتبره أرجح الآراء وذلك في كل مسألة تناولها الكتاب

يتكون الكتاب من ثلاثة أبواب وعدد من الفصول والمباحث، وقد نهج الباحث نهجاً موفقاً من حيث التدرج من العموم إلى الخصوص أي من الباب إلى الفصول ثم إلى البحوث، ثم المطالب فالفروع، ثم المسائل حسب ما تقتضيه حالة الموضوع

يقع الكتاب في (٥٧٧) صفحة من القطع المتوسط، والمطبوع طباعة جيدة بمطابع دارالتوبة سنة ١٤١٨هـ وهو مقسم إلى ثلاثة أبواب، وتسعة فصول وعدد من المباحث والمطالب تتضمن (٤٨) عنواناً، ويمكن ترجمة عناوين أبوابه على النحو التالي

الباب الأول التعريف بالشبهات، والحدود، ومبدأ درء الحدود بالشبهات وذلك في محاولة منه كما يبدو لتجلية أي غموض ووضع الأمور في نصابها من الناحية الشرعية، يعزز ذلك قوله في مواقع عديدة من كتابه

«إذا كان الشارع الحكيم قد حض على معاقبة المجرم من أجل القضاء على الجريمة في المجتمع الإسلامي، فإنه قد حض على درء الحد عن المتهم كل ما أمكن ذلك ...»

الباب الثاني الشبهات في أدلة الإثبات وقد ركز على جملة من القضايا المهمة مثل نقص نصاب الشهادة، وظهور ما يعارض الشهادة، والتقادم في الشهادة . الخ

الباب الثالث . الشبهات في الجرائم، وفيه ستة فصول غطت الشبهات في موجبات حدود الزنا، والقذف، والسرقة، والحرابة، وشرب الخمر،

والردة.

وفي أحد فصول الكتاب تحدث الدكتور الوادعي عن الشبهات في الشهادة وقد جاء هذا الفصل في ثمانية عناوين هي:

١ ـ نقص نصاب الشهادة أو كان في الشهود من لا تصح شهادته.

٢ ـ إباء الشهود تفصيل شهاداتهم.

٣ ـ ظهور ما يعارض الشهادة.

٤ ـ التقادم في الشهادة.

٥ ـ طرء ما يمنع قبول الشهادة.

٦ ـ إباء الشهود البدء بالرجم.

٧ ـ في درء الحد بالشهادة على الشهادة.

٨ ـ في درء الحد عن المشهود عليه.

وفي تفصيل شاف، وكاف، ذكر المؤلف أنه في مجال درء حد جريمة الزنا عن المشهود عليه، بأنها لا تقبل الشهادة من الشهود، إذا كان فيهم امرأة، أو صبي، أو مجنون، أو فاسق، أو كافر، وأخيراً إذا كان الزوج رابعهم.

وقد عالج المؤلف قضايا عديدة من وجهة نظر شرعية لا يتسع المجال لذكر التفاصيل أو حتى المرور على معظمها، وهذا ليس بمستغرب حيث أشار الباحث إلى أن موضوع كتابه هذا قد نال بموجبه درجة الماجستير من المعهد العالي للقضاء بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الفقه المقارن.

ويأتي الباحث إلى بسط الحديث بشكل علمي عن الشبهات المسقطة للجرائم الحدية على الإجمال، ومن أمثلة ذلك الشبهات في البينة، وأورد أمثلة على ذلك وعناصر محددة، وكنقص الشهود عن النصاب الموجب للحد، وإذا كان في الشهود من لاتصح شهادته، وظهور ما يعارض الشهادة، إلى غير ذلك من الآراء والأقوال التي أوردها في هذا المضمار، ولم يغفل المؤلف الأمثلة الواردة عن الشبهات في الاقرار، ومن ذلك رجوع المقر عن اقراره، وظهور ما يعارض اقرار المقر، وعدم تفصيله للإقرار تفصيلاً يوجب الحد، وتزال معه الشبهة، وتكرار الإقرار وموضوع القرائن.

إنها قضايا ومسائل دقيقة تبين عظم هذا الدين الحنيف على اعتبار أن الجريمة في شرع الله تعالى خروج عن الفطرة السوية وضرر يشمل الفرد والجماعة فهي تفسد نقاء المجتمع، وتعكر صفو أمنه وإذا ما استفحل خطرها كان ذلك نذير شؤم وإذا نظرنا إلى الجريمة في ضوء الشريعة الإسلامية، نجد أن سلوك وفعل خارج عن الفطرة السوية، فالنزعات الطائشة التي يتولد عنها الاجرام موجودة عبر العصور كما قال تعالى ﴿ونفس وما سواها فألهمها فجورهاوتقواها﴾ وهذا مما يؤكد أن في الإنسان نزعتين تتنازعان قيادته، نزعة الخير والرحمة، ونزعة الشر والظلم فالإنسان يولد على الفطرة، لكن مخالفة أوامر الله تجعل المرء أسير وحبيس نزواته وأهوائه مما يؤدي به للارتكاس في المحظورات والاعتداء على الآخرين

وإذا كان الإسلام قد كفل للمسلمين مما يرعى مصالحهم ويضمن أمنهم على أنفسهم وأموالهم، فإنه في نفس الوقت قد وضع علاجاً لكل داء وعقوبة مقررة تستأصل الشر من جذوره وتثبت العدل والأمن والألفة والمحبة، ثباتاً مستقراً دائماً وكل ما يشيع الاستقرار في أرجاء المجتمع، كيما

ينصرف الناس إلى مستقبل حياتهم، لا تشغلهم نوازع الخوف من منحرف أو ساقط الأخلاق. والإسلام منصف مع المجرمين فنظرته للمجرم فيها العدل والرحمة والعطف فهو لا يحمله المسؤولية الجنائية أو التبعة الإجرامية، وهو فاقد للإدراك الصحيح، وحرية الاختيار، والقصد الجنائي.

وفي هذا يقول الشيخ محمد أبو زهرة: «إن الذين لم يستوفوا شروط تحمل التبعة هم الذين فقدوا أهلية الأداء أو كانت عندهم أهلية قاصرة، أو كانوا في حال تجعل إدراكهم في وقت من الأوقات غير ثابت، ولم يكونوا مختارين فيما يفعلون، وقد أحصى علماء الأصول هؤلاء عدداً وقررت الأحوال التي تجعلهم غير قادرين على تحمل التبعة وهي الصغر، الجنون، السفه، النوم، الإغماء، السكر، الجهل، الإكراه .. » وقد ورد عن الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام قوله: «رفع القلم عن ثلاثة عن الصغير حتى يحتلم، وعن النائم حتى يستيقظ، وعن المجنون حتى يفيق» ومن سماحة هذا الدين كذلك أن تقام العقوبة على المجرم الذي ارتكب الجرم وفق مبدئين:

أولهما: محاربة الجريمة دون الالتفات إلى شخص المجرم، وذلك في الجرائم التي تهز كيان المجتمع ويتحقق هذا في مجال جرائم الحدود، والقصاص، والهدف من ذلك هو حماية المجتمع والحفاظ على أمنه واستقراره.

ثانيهما: العناية بشخص المجرم عناية فيها الرحمة والعطف وذلك عند ارتكابه جرماً غير حدي، ويتحقق ذلك في مجال الجرائم التعزيرية، فهنا

ينظر الى دافع الجريمة على اعتبار أن الإنسان قد ابتلى من داخل نفسه وخارجها

ويلاحظ في الكتاب إكثار الباحث من نقل النصوص، وقد حاولت أن أقف على كنه ذلك، أو أن أجد له مبرراً، إلا أنه اسعفني بالجواب وذلك حين قال بالحرف الواحد «أما مسألة الإكثار من نقل النصوص فإنني قصدت من وراء ذلك الزيادة في التوثيق، ولأن المسألة تدور حول اسقاط الحد ودفعه، وهذا في ظاهره قد يكون محذوراً فأردت إخلاء مسئوليتي، وإبراء ذمتي فيما أقول بايراد نص موثق من مراجع أصحاب ذلك القول، ولكي يطمئن القارىء ولا سيما عندما ينعدم الدليل الصحيح» وتعليقي على ذلك هو أن الباحث التزم الورع والأمانة العلمية، والتأصيل الذي هو مطلب لا غنى عنه لكل باحث جاد

وكذلك فإنه لم يكن في الكتاب بعض المقارنات بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية في مسائل درء الشبهات لاظهار أسبقية ومزايا الشريعة الإسلامية على ما عداها، وأنها صالحة لكل زمان ومكان، وأحسب أنه لو أضاف ذلك في الطبعة الثانية فإنه سيعطي أبعاداً مهمة، ويجيب بالتالي على كثير من التساؤلات لدى أولئك الذين يحاولون أن يلبسو الباطل بالحق، أو يدسوا السم في العسل من أصحاب الأفكار والمبادىء الهدامة الذين يحاولون النيل من التشريع الإسلامي، عن طريق هدم الدين الإسلامي ونظمه وتعاليمه وهدم الأخلاق والتقاليد العربية الأصيلة وهدم اللغة العربية، وإثارة الفتن والقلاقل والاضطرابات

والشبهات والشهوات التي تؤدي إلى تفشي الفساد وظهور التفرقة

والتنافر، أو القائلون بقساوة العقوبات في الإسلام، إن دعاة المذاهب الهدامة لا يتركون أي ساعة إلا ويستغلونها لغسل مخ السواد الأعظم من الذين لديهم قابلية اعتناق الآراء المضللة أو تنقصهم المناعة ضدها، وهذه الفئة المتأثرة قد تسبب أضراراً خطيرة على المدى القريب والبعيد بما تحمله من سلوكيات وأفكار غير سوية لها خطورتها على الأمن الفكري والمادي، فلا ينبغي لعاقل أن تغره الشعارات البراقة، والدعاوى الاصلاحية الكاذبة وأجزم أنه لا يرضى مسلم مخلص أن يكون أداة لدعاة التفرقة والإخلال بالأمن، لكون المسلم الحق أداة خير في مواكب الاصلاح والخير، يبني ولا يهدم، ولا يغتر بفلان أو علان ممن نبذتهم مجتمعاتهم ثم بدؤا يفتشون في مجتمعات أخرى علهم يجدون مواطىء لأقدامهم لكي يتحركوا لايجاد المشاكل والمصاعب التي تخولهم بث سمومهم وأحقادهم في جسد الأمة العربية والإسلامية.

وأخيراً فإن المتابعة الدقيقة لهذا المؤلف من أوله إلى آخره تقود إلى أنه عبارة عن خلاصة وافية ومركزة لعدد كبير من المراجع والمصادر المعتبرة في الشريعة الإسلامية الغراء التي لو قدر لباحث الاهتمام بها لقضي فيها بقية عمره وقد تمكن الباحث بحكم تخصصه وخبرته أن يقدم للمكتبة هذا العمل الغني بالمعلومات النافعة، المليء بالعلم الشرعي والأمني الموثق، وبأسلوب واضح معزز بقوائم طويلة بالمراجع والمصادر المعتبرة في موضوعها، مما يصعب على غيره أن يقوم به، والله الموفق.

□ التقارير العلمية

تقرير عــن

المؤتمر العلمي الثامن للإتحاد الدولـي لعلم العقاب والإصلاح

المنعقد خلال الفترة ما بين ١٦ و ٢٠ يناير ١٩٩٨م

طوكيــو / اليابان

اللواء.د. محمد الأمين البشرى(*)

١ ـ مقدمــــة

نظم الاتحاد الدولي لعلم العقاب والإصلاح (International Penal and Penitentiary Foundation - IPPF) مؤتمره العلمي الثامن خلال الفترة من ١٦ إلى ٢٠ يناير ١٩٩٨م، في مدينة «فوجو» إحدى ضواحي العاصمة اليابانية طوكيو، وذلك بالتعاون مع وزارة العدل اليابانية ومعهد الأمم المتحدة لآسيا والشرق الأقصى لمنع الجريمة ومعاملة المذنبين

يُعد الاتحاد الدولي لعلم العقاب والإصلاح IPPF أقدم منظمة دولية علمية مستقلة عاملة في مجال السياسة العقابية والعدالة الجنائية ومكافحة الجريمة، حيث تم انشاؤه لأول مرة عام ١٨٨٥م تحت اسم الحمعية الدولية للسجون وفي عام ١٩١٠م تعدل اسم اللجنة إلى الاتحاد الدولي لعلم العقاب والإصلاح ظل الاتحاد يعمل كجهة استشارية متعاونة مع عصبة

(*) عميد مركز الدراسات والبحوث بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

الأمم. ومن ثم منظمة الأمم المتحدة . ويشهد للاتحاد دروه التاريخي في إصلاح قانون العقوبات وتطوير السياسات العقابية والإصلاحية على المستوى الدولي وفي أوروبا الغربية على وجه الخصوص . كان الاتحاد هو صاحب فكرة مؤتمرات الأمم المتحدة الخمسية لمنع الجريمة ومعاملة المذنبين، حيث نظم الاتحاد عدداً من تلك المؤتمرات قبل أن يتنازل عنها للأمم المتحدة في عام ١٩٥٠م

يتكون الاتحاد من أعضاء أساسيين يبلغ عددهم (١٣٧) عضواً ينتمون إلى (٧٨) دولة وتتم إضافة الأعضاء الجدد الراغبين بناءً على موافقة أغلبية الأعضاء الأساسيين . كما يضم الاتحاد أصدقاء من المفكرين والعاملين في المؤسسات العقابية والإصلاحية وأساتذة الجامعات والقضاة ورجال إنفاذ القوانين، بجانب معاهد الأمم المتحدة الاقليمية لمنع الجريمة والعدالة الجنائية .

يرأس الاتحاد البرتغالي البروفسور جورج دي فقريدو دياس، ويتولى سكرتاريته العامة الألماني الدكتور كونراد هوب بينما يتولى مهمة الأمانة المالية السويسري البروفسور بيرهنري بول .

٢ ـ إجراءات المؤتمر:

عقد المؤتمر في القاعة الكبرى لمعهد الأمم المتحدة لآسيا والشرق الأقصى لمنع الجريمة ومعاملة المذنبين وقد افتتح اللقاء رئيس الاتحاد الدكتور جورج دياس بكلمة رحب فيها بالحضور وشكر وزارة العدل اليابانية وقدم عرضاً للأنشطة العلمية التي تعهد بها الاتحاد موضحاً الخطط والبرامج المستقبلية المقررة لتحقيق الأهداف العلمية البحتة للاتحاد ـ بعيداً عن المزالق السياسية ـ منوهاً إلى الروح الطيبة والطابع العلمي لأنشطة الاتحاد التي تجد القبول والاحترام في الأوساط العلمية والمنظمات الدولية . خاطب المؤتمر مساعد

وزير العدل الياباني الذي أبدى سعادة بلاده باستضافة المؤتمر الثامن للاتحاد الذي طال انتظاره مائة عام منذ انضمام اليابان إلى عضوية الاتحاد

بعد جلسة الافتتاح عقد المؤتمر أربع جلسات عمل تحت عنوان «بعض المسائل الهامة في السياسة الحديثة للإصلاح Some Essential Issues in Contemporary Correctional Policies

قسم موضوع المؤتمر إلى ثلاثة محاور وخصص لكل محور يوم كامل والمحاور هي

المحور الأول عمالة السجون

المحور الثاني الكفاءة الانتاجية في السجون

المحور الثالث تخصيص المؤسسات العقابية والإصلاحية

قدمت في كل محور ورقة أساسية وتبعتها أوراق فرعية تناولت بعض الأفرع الدقيقة للموضوعات المطروحة مع بيان لتجارب الدول المشاركة مع اتاحة فرص كافية للمداخلات والحوار تراأس الجلسات الثلاث كل من : رئيس الاتحاد، نائب رئيس الاتحاد، والأمن العام بينما تولى مهمة المقرر الدكتور بير هنري الذي قدم التقرير النهائي والتوصيات في اليوم الرابع وكانت أعمال المؤتمر مصحوبة بالترجمة الفورية إلى اللغات الانجليزية والفرنسية واليابانية

قام المؤتمرون بزيارة لوزارة العدل اليابانية والسجن المركزي ومعرض مصنوعات السجون اليابانية وبعد انتهاء أعمال المؤتمر أعد برنامج اختياري لمدة ثلاثة أيام لنشاطين . الأول، زيارة لمناطق جنوب اليابان والاطلاع على بعض المؤسسات العقابية، والثاني، زيارة إحدى الجامعات اليابانية في طوكيو والمشاركة في سمنار الجرائم الاقتصادية في تلك الجامعة .

٣ ـ البحوث المقدمة في المؤتمر:

المحـــــور الأول:

قام الدكتور كوإجي ميازاوا الأستاذ بجامعة شيو اليابانية بتقديم البحث الرئيس للمحور الأول وكان موضوعه: عمالة السجون من زاوية تنفيذ العقوبات بالسجن والإصلاح في إطار الخلفيات التاريخية، الثقافية، القانونية والإدارية (Position of Prison Labour in the Execution of Prison Sentence and Correctional Treatment in the Context of Historical, Cultural, Legal and Administrative Background).

تناول الباحث التطور التاريخي لنظم وقواعد السجون في اليابان منذ عصورها القديمة (عصر العقوبات الوحشية والقاسية) ومروراً بعصر النهضة وانتهاءً بالانظمة الحديثة السارية الآن والتي تأخذ بأحدث موجهات وقواعد الأمم المتحدة ومقتضيات ضمان حقوق الانسان.

قدر الباحث متوسط العدد الكلي لنزلاء السجون في اليابان بحوالي (٥٥٢٩٥) شخصاً أي بمعدل (٤٦) سجيناً في كل (١٠٠) ألف من سكان اليابان، مقابل (٥٥) في هولندة، (٥٩) في ايرلندا، (٦٦) في السويد، (٨٣) في المانيا، (٩٠) في فرنسا، (٩٦) في بريطانيا و (٦٠٠) في الولايات المتحدة. وفسر الباحث انخفاض المعدل الياباني إلى ارتفاع عدد المذنبين الذي تتم احالتهم لمعاملة خاصة خارج نظام العدالة الجنائية التقليدي مثل الانذار الشرطي والافراج الشرطي والتعليق المشروط للعقاب.

قام الباحث بتصنيف نزلاء السجون وفقاً لفئاتهم العمرية ومؤهلاتهم المهنية مقارناً ذلك بنزلاء السجون في دول أوربا الغربية والولايات المتحدة.

واتخذ التصنيف مدخلاً للأعمال التي توكل لكل فئة من النزلاء، ومدى ملاءمتها من حيث العادات والتقاليد الاجتماعية ومقيماً الكفاءة العامة للسجناء العاملين والبالغ عددهم (٣٨٠٠٠) في جميع السجون اليابانية البالغ عددها (٧٤) مؤسسة.

قدم البحث عرضاً للدورات التدريبية التي يحصل عليها السجناء موضحاً أن عائدات عمل السجناء في المصانع الكبيرة تؤول إلى الدولة سوى مبالغ رمزية تتراوح بين ٣٠ و ١٠٠ دولاراً في الشهر تودع في حسابات النزلاء

وبالرجوع إلى دراسة لآراء (٧٦١) سجيناً حول قناعتهم بالعمل خلص الباحث إلى أن ٥, ٧٧٪ من أفراد العينة أمنوا على ضرورة العمل للسجناء لأنه يساعد على قضاء الوقت ويحافظ على الصحة ويوفر بعض الاحتياجات المالية، بينما أجاب ٧, ٨٠٪ من العينة بأنهم استفادوا من العمل في السجن بصورة جيدة تؤهلهم للاندماج في المجتمع.

إختتم الباحث دراسته بالدعوة إلى تبادل المعلومات والأفكار والتجارب بين الدول للوصول إلى قواعد عامة ومتقاربة تنظم العمل في السجون ووسائل الانتاج وأساليب التدريب ليحقق العمل أهدافه التأهيلية وإعادة الاندماج في المجتمع

تم فتح باب النقاش والمداخلات والاستفسارات التي تخللتها الأوراق العلمية الفرعية الخاصة بهذا المحور وكانت على النحو التالي.

١ ـ قدم الدكتور محمد ابراهيم زيد رئيس الاتحاد الدولي للأمن ورقتين الأولى بعنوان: بعض مسائل عمالة السجون في الدول العربية (Some Issues of Prison Labour in Arab Countries)، والثانية حول

بعض مسائل عمالة السجون في إيطاليا (Some Issues of Prison Labour in Italy) . وقد تناول في الورقة الأولى الجونب التشريعية المنظمة لعمالة السجون في بعض الدول العربية ، موضحاً تأثر تلك التشريعات بالشريعة الاسلامية من جهة ، وبنظم الدول الغربية من جهة أخرى ، ونوه إلى بعض معوقات العمل في السجون مثل الازدحام وندرة الأبحاث العلمية حول عمالة السجون وغياب الرغبة السياسية لتطوير عمالة السجون. وفي الورقة الثانية تناول التشريعات الايطالية الحديثة الصادرة عام ١٩٩٣م ، والتي لم تؤد إلى تحسن في الموقف حيث انخفض معدل عمالة السجون إلى (٢٤,٤٪) في عام ١٩٩٧م بعد أن كانت (٤٣,٥٪) في عام ١٩٩٠م.

٢ ـ قدم الدكتور «هورفاث تيبور» ورقة تحت عنوان : عمالة السجون Prison Labour تناولت تاريخ تطور عمالة السجون في هنقاريا منذ عام ١٨٣٠م والتي بدأت بالأعمال الزراعية وتحولت في التسعينات إلى الانتاج الصناعي والنسيج وأعمال البناء وصيانة المنشآت لترتفع معدل العمالة من (٣٥٪) في عام ١٩٣٣م إلى (٧٠٪) في عام ١٩٩٧م. وطرح الباحث بعض المشكلات التي تواجه عمالة السجون في هنقاريا مثل تدني مستوى مهارة السجناء وتدني كفاءة المعدات وعدم قدرة انتاج السجون على المنافسة في الأسواق الخارجية.

٣ ـ الدكتور بيتر تاك ، أستاذ القانون بالجامعة الكاتوليكية في هولندة قدم ورقة عنوانها «العمل كمعلم في نظام السجون الهولندية Work as a Feature of the Dutch Prison Regime ، حيث تناول قناعة الهولنديين بواقع العمل في السجون منذ القرن السادس عشر والتي تأكدت قانوناً

بصدور قانون العقوبات الهولندي لعام ١٨٨٦م، موضحاً تحول فلسفة العمل في السجون من الطابع الوقائي والتأديبي إلى الطابع التأهيلي لتحقيق إعادة الاندماج، وقد ركزت الورقة الضوابط التشريعية ومدى قدرتها على رفع كفاءة السجين بالقدر الذي يوفر له العمل بعد خروجه من السجن. وفي هذا الاطار أوضح الباحث سعي المؤسسات الإصلاحية على رفع معدل استيعاب المفرج عنهم إلى (٥٪) من معدله الحالي(٣٪) باعتبار العمل أحد الشعارات الثلاثة المرفوعة لاسعاد المواطن الهولندي ألا وهي الحصول على المرأة، العمل والسكن Women, Werken, en Wijf.

٤ ـ ورقة الدكتورة زبقينيو هولدا، الأستاذ بجامعة ماري كوري البولندية تحت عنوان عمالة السجون في بولندة Prison Labour in Poland قدمت عرضاً لعمالة السجون في بولندا قبل التحول من النظام الشيوعي إلى النظام الرأسمالي موضحة أن السجون البولندية قبل عام ١٩٨٩م، كانت جزءاً من القطاع الصناعي للدولة وكان عمل السجين إلزامياً حيث بلغت نسبة العمالة (٩٠٪) وسط السجناء الذين بلغ عددهم في عام ١٩٨٦م (٧٦١١٢) وفي عام ١٩٩٠م تحول نظام السجون لصالح السجون، بمراعاة حقوق الانسان وقواعد العمل وقد أعد مشروع القانون الجديد عام ١٩٩٦م للارتقاء بالمؤسسات الإصلاحية لتكون أهدافها مواكبة للتحولات الاجتماعية والاقتصادية في بولندا والعالم من حولها.

٥ ـ قدم الأستاذ فيتيا سوريا ونق، مدير معهد تدريب موظفي السجون في تايلاندا تعريفاً بموقف عمالة السجون في تايلاند التي تعاني من ازدحام

في السجون لارتفاع معدل السجناء فيها إذ يوجد (١٣٠,٠٠٠) سجين في سجون سعتها (٨٠,٠٠٠) وبمعدل (٢٠٠) سجين في (١٠٠,٠٠٠) من السكان الشيء الذي جعل العمل داخل وخارج السجون ضرورياً لمعالجة الازدحام في المقام الأول. ولذا ارتفع معدل السجناء العاملين إلى (٨٠٪) عام ١٩٩٧م ليبقى (٥٠٪) منهم خارج السجون لمدة (٣٠) ساعة في الأسبوع.

٦ ـ قدم الأستاذ جين كلاود بيرون، مدير سجون مقاطعة كويبك الكندية ورقة حول وضع عمالة السجون في كندا ابتداءً من عام ١٨٥٣م موضحاً الانخفاض المتواصل في معدلات النمو في انتاج السجون وقد أوضحت الورقة التحولات التي تمر بها نظم العمل في السجون بالاتجاه نحو التأهيل والتعليم الشيء الذي وجد اقبالاً كبيراً. وأصبحت غرف الدراسة والتدريب تستوعب (٥٥٪) من النزلاء.

المحـــور الثاني: الكفاءة الإنتاجية في السجون:

قدم البحث الرئيسي في هذا المحور أندري فالوتن، رئيس المؤسسات الاصلاحية في سويسرا تحت عنوان «العناية بانتاجية عمل السجون»
Maintaining the Productivity of Prison Work

أكدت الورقة أهمية عمل السجناء كواقع وركن من أركان الحياة في السجون سواء كان العمل داخل أو خارج السجن. وعليه يرى الباحث أنه من الضروري أن يكون العمل في السجون انعكاساً لما يجري خارج السجون من حيث الكم والكيف والتدريب والتأهيل والتطوير والمواكبة حتى يكون السجين بعد الافراج عنه مقبولاً في المجتمع ومدركاً أدوات العمل السائدة وليس غريباً عليها.

حصر الباحث المشكلات التي تواجه معظم دول العالم في هذا المجال في الآتي:

١ ـ قلة الوقت المتوفر للتدريب

٢ ـ قلة الأموال المرصودة للاستثمار في صناعة السجون

٣ ـ التضارب بين مقتضيات الأمن واتجاهات عمل السجناء

٤ ـ مشكلة الازدحام في السجون.

٥ ـ اختلاف أسلوب المعاملة المطلوبة في مكان العمل عن تلك التي يجدها السجين داخل السجون

ورأى الباحث أنه من الممكن تفادي هذه المشكلات بما يلي

١ ـ التوعية بالوسائل التي تجذب استثمارات القطاع الخاص إلى السجون وجعل انتاج السجون أكثر قدرة على المنافسة.

٢ ـ الاتجاه بعمل السجون نحو الانسجام مع نظم واتجاهات الانتاج خارج السجون

٣ ـ التخفيف من المعاملة المتشددة للسجناء إن كان ذلك في الغالب لمصلحة الانتاج

٤ ـ وضع سياسات للمؤسسات الإصلاحية تراعي تعريف الأولويات للعمل كوسيلة أساسية لإعادة الاندماج كهدف وغاية

وجاءت الأوراق الفرعية لهذا المحور على النحو التالي.

١ ـ ورقة الأستاذ يورقن شنقولا، المستشار بوزارة العدل الألمانية تحت عنوان العمل والتدريب للسجناء في نظام السجون الألماني (Work and Training for Prisoners in German - Prison System) حيث عرضت الورقة الجوانب الثانوية المنظمة للعمل في سجون المانيا واتجاهاً نحو اتاحة

الفرصة للقطاع الخاص للاشتراك في انتاج السجون إلا أنه رأى المعضلة لم تكن في الجانب التشريعي، ورغم كفاءة التشريعات مازالت السجون تعاني من البطالة لقلة فرص العمل إذ ظل $\frac{1}{3}$ السجناء البالغ عددهم (٤٨٠٠٠) دون عمل خلال عام ١٩٩٧م، رغم قدرتهم ورغبتهم للعمل.

٢ ـ قدم الدكتور محمد الأمين البشرى، عميد مركز الدراسات والبحوث بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ورقة تحت عنوان: عمالة السجون في الدول العربية ـ أثر تدريب الموظفين على كفاءة الانتاج Prison Labour in the Arab Countries - Impact of Personnel Training on Productivity Efficiency. تناولت الورقة عرضاً عن تطور عمالة السجون في بعض الدول العربية واتجاهها نحو فلسفة العمل من أجل اعادة اندماج السجين في المجتمع بتعليمه وتهذيبه وتدريبه. أوضحت الورقة ضرورة التدريب وتوفير المدربين والمؤسسات التدريبية والمعدات التدريبية كوسيلة لرفع كفاءة الانتاج في السجون. وعكست الورقة مدى حاجة الدول العربية إلى تبادل الخبرات وتوفير الدعم التقني للسجون في الدول النامية لتكون السجون عنصراً من عناصر تنمية المجتمع.

٣ ـ قدمت الآنسة شيرى وبستر، الأستاذة بمركز علم الإجرام في جامعة تورنتو ورقة تحت عنوان: عدم فاعلية الشروط القانونية ذات الطبيعة الملزمة للعمل في السجون The Ineffectiveness of the Normative Nature of Prison Labour Provisions of the Obligatory، في محاولة لتأطير مفهوم إعادة الاندماج كهدف للعقوبة أشارت إلى نظريات علم الاجرام القديمة والحديثة ومدى اتجاهها إلى جعل العمل

في السجون أداءة لإعادة الاندماج في المجتمع ووسيلة للعلاج والتأهيل مع الاحتفاظ بدور العمل في الأمن والنظام. وخلصت الباحثة إلى عدم مطابقة الأنظمة التشريعية إلى الرغبة الفعلية والواقع، وموصية بجعل العمل اختيارياً لضمان القبول لدى السجناء.

٤ ـ قدم الأستاذ دونالد وي، مدير التأهيل بالسجون الماليزية تقريراً حول صناعة السجون في ماليزيا موضحاً أن القانون يقرر عمل جميع السجناء ما لم يكن السجين غير لائق طبياً وأن العمل يهدف إلى بناء الانسان وقضاء وقت فراغ السجناء بجانب مساعدته على التأهيل واكتساب الخبرة. أوضح التقرير أن (٧٥٠٠) سجيناً من السجناء البالغ عددهم (٨٤٠٠) قد التحقوا بالعمل خلال العام ١٩٩٦م مما وفر عائداً قدر بمبلغ (٦ و ١) مليون روبية ماليزية.

المحـــور الثالث:

قدم البحث الرئيسي في هذا المحور الدكتور تابيو لابي زبالة مستشار التشريع بوزارة العدل الفنلندية تحت عنوان: تنظيم نزلاء السجون ـ بعض التجارب من سياسة المدى الطويل في فنلندة Regulating the Prison Population - Some Experiences from Long-term Policy in Finland

أوضح البحث تقدم معدل السجناء في فنلندا عن معدل الدول الاسكندنافية خلال العقود الخمس الماضية حيث كان المعدل (٢٠٠) في كل (١٠٠) ألف من السكان مقابل (٥٠) في دول اسكندنافيا إلا أن المعدل قد انخفض تدريجياً في فنلندا حتى بلغ الـ(٥٠) في الأعوام الأخيرة ويُعلل الباحث هذا الانخفاض إلى تغيرات أيديولوجية في السياسة الجنائية في فنلندا باعتمادها سياسة ـ التنمية الاجتماعية الجيدة كأفضل سياسة جنائية.

Good Social Development Policy is Best Criminal Policy . وهذا الاتجاه يقود إلى اعتبار قانون العقوبات مجرد عنصر من عناصر منع الجريمة وليس كل العناصر كما كان من قبل . وبالتالي أصبحت عقوبات السجن التي توقعها المحاكم تتراجع أمام العقوبات البديلة كالغرامة وخدمة المجتمع والافراج الشرطي الذي ارتفع من (٣٠٠٠) في عام ١٩٥٠م إلى (١٨٠٠٠) في عام ١٩٩٥م . وفي المقابل تميل التشريعات إلى عقوبة السجن لمدد قصيرة مع الغرامة وجعل جزء من عقوبة السجن عملاً لخدمة المجتمع في شكل سجون مفتوحة . عرض الباحث احصاءات مفصلة حول أنواع العقوبات التي وقعتها المحاكم خلال الفترة ما بين ١٩٥٠ و ١٩٩٥م في كل من الجرائم الهامة ومخالفات المرور مؤكداً الاتجاه العام إلى سياسة أحكام السجن قصيرة الأجل عبر سياسة المدى الطويل والتي نجحت في تطبيع الأوضاع في السجون الفنلندية ، وأبدى الباحث اتجاه بلاده والبلاد الاسكندنافية نحو تحرير العمل في السجون وتخفيف القيود والضوابط التي كانت تسود السجون القديمة بحيث تكون حياة السجن أقرب إلى الحياة العادية وذلك بدعم السجون المفتوحة واشراك القطاع الخاص في الإدارة .

عند فتح باب النقاش لوحظ أن هنالك اختلافاً واضحاً في وجهات النظر حول موضوع تخصيص السجون وقد انقسم المتحدثون إلى مؤيد للتخصيص ومعارض له وقدم كل من الطرفين أسباباً معقولة . وقد قدم من الجانب المؤيد للتخصيص ثلاثة تقارير من :

١ ـ جين كلاود بيرون ، مدير سجون مقاطعة كوبيك الكندية تحت عنوان التخصيص والاصلاح Privitization and Rehabilitation ، وذلك من وجهة نظر السياسة العقابية في كندا والولايات المتحدة وبريطانيا ، مؤكداً

أن محاولات التخصيص عالجت مشكلة الازدحام كما خفضت النفقات المالية بمعدل (٥٪) حتى الآن .

٢ ـ الأستاذة «مرياما إذارتي بادر» رئيس محكمة الاستئناف والمدير السابق للاصلاحيات في فرنسا قدمت تقريراً يبين نجاح تجربة التخصيص في فرنسا من حيث تحقيق إعادة التأهيل وتخفيف الأعباء على كاهل الدولة كما قدم الاستاذ فرانسيس كاسارولا ، رئيس محكمة الاستئناف في مقاطعة أولينز الفرنسية مداخلة تؤمن على ما جاء في تقرير زميلته موضحاً أن فكرة التخصيص في فرنسا لا تعنى تخلي الدولة عن السجون والسجناء ، إنما هي قائمة على أساس المساهمة والمشاركة مع القطاع الخاص بتفويضه قدراً من المسئوليات الإدارية مع استمرار المراقبة اللصيقة من الدولة تحسباً للتدخل متى حدث إخلال بشروط التفويض .

٣ ـ قدم البريطانيان « روي والمسلي » من مركز أبحاث وزارة العدل البريطانية ، و«أل أنساليق» من لجنة مراجعة القضايا الجنائية مداخلتين مؤيدتين لتجربة التخصيص في بريطانيا مؤكدين نجاحها وملاءمتها للظروف المحلية في بريطانيا .

أما في الجانب المعارض والمتحفظ على سياسة التخصيص فقد قدمت مداخلات كل من

١ ـ يورقن سنقولا ، المستشار بوزارة العدل الالمانية ، الذي أبان أن التخصيص لم يقلل تكلفة السجون كما أن التخصيص يُعرض النزلاء لمقامرات أصحاب العمل في القطاع الخاص واتجاههم نحو الربحية دون مراعاة لأسباب الإصلاح والاندماج .

٢ ـ فيتايا سورياونق، من معهد تدريب موظفي الاصلاحيات في تايلاند، أوضح ان التخصيص في حاجة إلى اجراءات تسبقه نحو توفير ضمانات النجاح، كما أن رفع شعار التخصيص بالنسبة لتايلاند لا يعني انتهاج ما هو معمول به في الدول الغربية على سبيل التقليد الأعمى ولكن لدفع السجون الحكومية لتحسين أوضاعها والقيام بدورها الحقيقي.

٣ ـ قدم الدكتور محمد الأمين البشرى، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية مداخلة أوضح فيها حداثة فكرة التخصيص في الوطن العربي والاتجاه نحو اجراء الدراسات والبحوث في هذا الأمر مبدياً بعض الملاحظات وهي:

١ ـ عقوبة السجن مسألة تتعلق بالسيادة، والمواطن يقبل عقوبة السجن احتراماً لسيادة دولته وقد يكون في التخصيص ما يقلل من احترام عقوبة السجن إذا أخذ بها في الاطار العام لتحقيق وظائف الدولة والانتقال نحو سياسة السوق.

٢ ـ القطاع الخاص قد يركز اهتمامه على السجناء المؤهلين الأقوياء القادرين على الانتاج ويهمل الضعفاء والعجزة الذين هم في حاجة للمعالجة والتأهيل.

٣ ـ التخصيص قد لا يوفر المساواة في المعاملة بين السجناء الذين يرتكبون ذات الجرم عند إلحاقهم بشركات مختلفة لها ظروف عمل مختلفة.

٤ ـ يمكن أن يؤدي التخصيص إلى أنشطة الدعاية التجارية بأساليب منافية للنظام أو تكون تشجيعاً لارتكاب الجريمة للحصول على عمل، خاصة في الدول النامية التي تقل فيها فرص العمل وتنتشر البطالة.

٥ ـ الاحتفاظ بالسجناء يحتاج إلى تقنيات أمنية وخبرة للسيطرة على المجرمين الشيء الذي قد لا يكون القطاع الخاص مؤهلاً لها.

٦ ـ نقل السجناء للقطاع الخاص وتسخيرهم للعمل بقصد الربح في مجالات ليس لهم رغبة فيها لما فيها من اهانة للانسان وقد يكون ضرباً من ضروب الاسترقاق، ومنافياً لقواعد الأمم المتحدة

٧ ـ ماذا يحدث لو أعلنت الشركة إفلاسها أو حاولت الضغط على الدولة من خلال ما بحيازته من سجناء

٨ ـ الشركات ذات الجنسية المزدوجة قد تستخدم العمال خارج الحدود ولاغراض مخلة بالأمن والنظام على سبيل الاستيراد والتصدير

٤ ـ التقرير النهائي.

خصص اليوم الرابع لتقديم التقرير النهائي للمؤتمر والذي قام باعداده الدكتور بيير هنري بول، الذي عرض تقريراً مفصلاً لما دار في المؤتمر مقسماً المحاور الثلاثة إلى قسمين

القسم الأول العمل في السجون والتدريب والارتقاء بالكفاءة الانتاجية

القسم الثاني قضية التخصيص

أبان التقرير أهمية الموضوعات المطروحة في المؤتمر وأثنى على الأوراق العلمية المقدمة الرئيسية منها والفرعية والمداخلات التي وصفها بالعلمية والاعتدال حاول التقرير النهائي التقريب بين وجهات النظر المختلفة واعتبر الاختلاف في الرأي مراعاة لأهمية الموضوعات وحاجتها لمزيد من البحث والدراسة الشيء الذي يلقى على الاتحاد أعباء إضافية لدعم الأبحاث وتبادل المعلومات مع المؤسسات العلمية والهيئات الحكومية وصولاً لأفضل الصيغ لمعالجة القضايا المطروحة.

خلص التقرير المفصل إلى (١٧) توصية في القسم الأول و (١١) توصية

في القسم الثاني . وقد جاءت جميع التوصيات في طابع علمي يدعو إلى البحث وتبادل المعلومات والتجارب وصولاً لأفضل الحلول لمشكلات السجون. باعتبارها ميداناً يهم قطاعاً كبيراً من المجتمعات الانسانية ومن قائمة التوصيات الطويلة نوجز أهمها فيما يلي :

١ ـ العمل في السجون قديم قدم الجريمة والسجون ويتطور مع تطور المجتمعات وله جوانبه الايجابية التي تحتاج إلى دعم ومعالجة.

٢ ـ العمل في السجون يساعد على قضاء الوقت ويحفظ للسجين قدراته الصحية والعملية والاحساس بوجوده في بيئة عادية.

٣ ـ ضرورة مراعاة الرغبة والمؤهلات الشخصية للسجناء حتى لا يشعر السجين بالضجر غير اللازم .

٤ ـ ضرور مراعاة خصوصية التقاليد والعادات المحلية للمجتمعات بحيث يكون العمل مقبولاً وملائماً مع تلك التقاليد.

٥ ـ تطوير عمل السجون ليكون مواكباً ومطابقاً لأسلوب العمل خارج السجن من حيث الكفاءة والجودة حتي لا يخرج السجين بعد سنوات ليجد نفسه بمهنة أو خبرة لا وجود لها في مجتمعه.

٦ ـ العمل في السجون غايته التأهيل واعادة اندماج السجين في المجتمع وعليه يجب أن يكون مصحوباً بالتدريب ورفع الكفاءة .

٧ ـ ضرورة دعم المؤسسات العقابية بالخبرة ووسائل التقنية لرفع انتاجية السجن والقدرات على المنافسة.

٨ ـ تكثيف الدراسات والبحوث وتوفير المعلومات الخاصة بعمالة السجون لاكتشاف جوانب القصور ومعالجتها .

٩ ـ تجارب التخصيص تجارب خاصة لجأت إليها بعض الدول بحثاً عن علاج

لمشكلات الازدحام والنفقات الباهظة. ولا ينبغي النظر إليها وكأنها تجربة ناجحة يقتدى بها الآن

١٠ - يجب ألا ينظر إلى فكرة التخصيص بأنه تخلي الدولة تماماً عن مسئولياتها في رعاية السجناء وتطبيق قواعد الحد الأدنى المستقرة

١١ - تخصيص السجون يعني مجرد تفويض الإدارة للقطاع الخاص للاستفادة من وسائل الانتاج والادارة القائمة في استخدام السجناء بمقابل يعود للدولة وللسجين على أن تظل الدولة مسئولة عن الرقابة وتكفل حفظ النظام والأمن

١٢ - اجراء الدراسات والبحوث حول المسائل المطروحة وعقد اللقاءات العلميةلتبادل وجهات النظر ونتائج الدراسات وعرض التجارب الانسانية.

الموضوعات التي نوقشت في هذا المؤتمر لها أهميتها الخاصة بالنسبة للدول العربية وللدول العربية تجارب ناجحة في مجال تطوير صناعة السجون ومعالجة مشكلات الازدحام كما أن الدول العربية توفر لنزلاء السجون حياة أفضل بكثير مما هو عليه الحال في الدول المتقدمة. ومن الضروري نقل تلك الجوانب المشرقة إلى العالم الغربي دحضاً لما يروج ضد الدول العربية من افتراءات

والموضوعات المطروحة تقع في إطار اهتمامات الأكاديمية كمادة للبحث العلمي والتدريب

□ ملخص البحوث باللغة الانجليزية

(v) a multiplier effect for managers in their developmental relationship with their subordinates;

(vi) the better identification of the role of learning in an effective managerial behavior, for example in problem-solving or teamwork;

(vii) the development of more effective behavior in relation to the crucial subject of change.

In order to apply the self-development approach in any organization, including security agencies, there are three dimensions that should be focused on. These dimensions are: individual, organization and developer. In every dimension we have stressed certain steps that should be followed if we want to guarantee successful application of the self-development approach in our security agencies.

Finally, we would like to indicate here that the application of the self-development approach in our organizations has its own problems. Among these problem are: first, the idea of self-development had a wide range of meanings-from correspondence courses to T.groups, from self-improvement to self-actualization. Secondly, we do not always know what some of our own learning needs are and that sometimes these can only be spotted by other people. Last, we expect to face a strong resistance during the application of this approach, specially from those who believe in the traditional way of training. However, the existence of such problems should not hinder us from trying to apply it to our security agencies, because we believe it represents an additional trend to the training strategy either for individuals or for their organizations.

Self Development
An Approach for Training Security Leaderships in Arab world

By: Dr. Abdulrhman A.Higan

The aim of this paper is to introduce the concept of self-Development as an approach for training security leaderships in the Arab World. Self-Development means that individuals take the primary responsibility for choosing when and how to learn. This implies the freedom of the individual to choose not to develop particular skills, knowledge or career directions at the interest of others. Such freedom, of course, carries with it the responsibility for the consequences of such choices.

Self-Development approach emerged as an idea in training in 1980s and continued in 1990s as a response to the limitations of the earlier idea of "systematic training" which focuses on training and the training process rather than the learner and the learning process as self-development approach does. Thus, in the 1990s there can be few training and development programs that do not include at least a self-development element in their design and delivery.

The adaptation of self-development in the Arab World has a substantial list of specific benefits for security agencies. Among these benefits are:

(i) an increase in the capacity of individuals to learn;

(ii) a reduction in the frustration of being exposed to inefficient learning processes;

(iii) an increase in motivation to learn;

(iv) development of learning opportunities well beyond formally created situations;

which make the drinker to have infection in his hands and feet. And the psychologist add that the drinker miss judge the distance of the target. And this is the most important criterion to call a person as a driver. And as result of his drinking he is no more driver.

***Sexual crimes:**

The medicine scientist reveals that the addiction of alcohol increases the lust for the biggner, and decreases it even it dies out for adductos. For the drinkers the concentration of testosterone hormone increases in the blood plasma which lead to greedy feeling for sex, and as the drinker keeps on going in the drinking habit, the concentration of this hormone will decrease and feminine hormone concentration (estrogen) will increase, and this behavior of these hormones will be other way round for the female. And this causes the slanting behavior. And in this case his wife will for somebody to fulfil her desire as a female. And as a result the crime of revenge started.

***Third: The financial crime:**

Some of concentration of the alcohol will be at the layer of the drinker stomach and this will allow some type of leaven to participate in the stomach such as pepsin and peatol which cause in this cause a secretion of a poisons acids.

Such as chlordric and formaldehyde acids. And as a result the function of the stomach will not in order, so the drinker will start facing problems in food digestion, and loosing his appetite, followed by general weakness, in addition to that he will have problems in breathing. And as a result he will not be able to perform his daily duties or work, so his boss will fired him and no one will employ a sick person. He will end up with no job, no meny to cover the expenses of the medicine or the drinks. And in this case he will look for an alternative way to get the money, and there is no other way except cheating, stealing, and illegal way to get the money.

Alcohol and Crime

by: Abdel Wahab Omar Batrawi

This subject will be discussed through two sections.

1. First Section: The alcohol between permitting and the forbidden.

The modern laws of crime are different one from the other, and these differences can be characterize in two different direction.

> ***a) First direction:*** Which represent most of our world law and supports the permission of alcohol drinking and justifies this to human rights. And sence it does not harm any one except the drinkers (he is victim and the criminal) at the same time.
>
> ***b) Second direction*****:** This represent some Arab countries which goes with the Islamic rules, and consider the alcohol drinking is forbidden and this comes from their believe in Islam.

We believe that the second direction is the right one and which have been proved by lately by the human science of (medicine, psychology, sociology, economic). So the alcohol, as will be shown in the second section leads the country to the grave and it represents the slow suicide.

2. Second section: The relationship between the alcohol and crime.

It has been proved with no doubt that the addiction of alcohol is considered to be the most suitable ground for all types of crimes, due to the failure of the control units in the brain and as a result of this all our instinct will be out of control. So the alcohol has a direct relation with all types of crimes and for examples:

*** Traffic crimes:**

The since of medicine listed a number of diseases which caused by alcohol as (berry berry) and the sympotoms of this disease is burning in the eyes, double vision, and color blindness. Korsakouf disease,

deals will be out of action till the card's holder starts buying from the merchant. Thus, a third contract is made which moves the previous contracts making them ready to be put in action.

The card's parties have many card request requirements as they do have in turn many benefits. The card's origin gains an income from: charges of and emitting renewal, percent taken from the merchants bills, benefits of the ability to postpone and delay paying the card's debit. Futhermore, it supplies its holder with many characteristics such as: security, gaining the loan easily, besides expanding the merchant's sales.

Risks of credit card are: misusing them from its holder which leads to the inability to pay its debit, the risk of not accepting it in some places and the possibility of stealing and losing. Also, the card is no longer away from the risk of forgery which has become an international problem making the issuing saffer, but they don't declare so as not to shake the trust of using the card

Benefits, Requirements and Risks of Credit Cards

by: Nawwaf Abdullah Batobarah

Although it's little in age, credit card expanded tremendously and quickly. No doubt it wouldn't fact its present success and celebrity if the users didn't recognize its new benefits which wouldn't be achieved if other means of paying like cash money and commercial papers are used. In this research, after explaining the practical steps to omit and use the card, we are aiming at displaying the real and consequent benefits and requirements for each party that deals with the card. Then, we will conclude it by showing the different surrounding risks of using the card and the possibility of avoiding them.

The core of using the credit card is found between three major parties: card's issuing, its holder and the merchant. The card's origin presents the central basic as it is associated with its holder by a contract that states the commitment of giving an acceptable card, or a loyal means, at a large number of commercial shops, besides opening a credit of certain amount of money for the holder to be used in paying all his purchase. In addition, card's origin is connected with the merchants who accept the card by a contract provides their security or guarantee for the purchases prices done by the holder in limits of the credit given to him. More, over card's origin guarantees the quick and easy loyalty through using these cards for both its holder as well as the merchants. This mentioned traingle relationship might be arranged by other two parties: card companies organization and the merchants bank.

The operation of emitting the credit card includes making two basic deals from its origin with its holders and merchants. These two

Section One: The concept of exceptional naturalization and how it is organized in the Egyptian and the Saudi Laws.

Section two: The wisdom of exceptional naturalization.

Conclusion:

The researcher summarized the results of the study and came the conclusion that Egyptian and the Saudi laws, object of the study, have made the three types of naturalization a “safety valve" against naturalizing people who are not loyal to the country or ineligible for integration with its people.

The research has been followed with assorted list of references in Arabic, French and English. These references are related to Sharia, Arabic language, National Security as well as law in general and naturalization in particular. A list of all the laws and the formal documents used in the study has also been included.

Second Branch: Conditons that aim at protecting national society of the country: The ways and the hows these conditions are organized as well as their security objective have been discussed. These conditions state that:

1. The naturalized should be able to support himself.
2. The naturalized should not be ill mannered or troublesome.
3. The naturalized should be strong and healthy.

Third Branch: The naturalized should be eligible, i.e. fulfill all the legal requirements for naturalization. The way this condition has been organized, and its security objective have been discussed.

Fourth Branch: The naturalized should give up his foreign nationality. The way this condition has been organized and its security objective have been made clear.

Chapter Two: Rules of special naturalization that aim at protection national security. This chapter is divided into two sections:

Section One: Concept of special naturalization and its organization in the Egyptian and the Saudi Laws.

Section Two: The wisdom behind special naturalization.

Chapter Three: Rules of exceptional naturalization that aim at protecting the national security. This chapter is divided into two sections:

As regards research plan, the researcher has divided the study into an introduction and three chapters. The introduction has defined the meaning of national security, as an objective which all nationality laws aims at achieving. The three chapters dealt with rules of general, special and exceptional naturalization that aim at achieving national security. This has been done in the following procedure:

Introduction: Concept of national security. It is divided into two sections:

Section one: Definition of national security in the Arabic language and in Sharia (Islamic Law).

Section Two: Concept of national security and scholars.

Chapter One: Rules of general naturalization that aim at protecting national security. This is divided into two sections:

Section One: Concept of general naturalization and its organization in the Egyptian and the Saudi Laws.

Section Two: Conditions of general naturalization in the Egyptian and the Saudi laws. This is divided into four branches:

First Branch: The conditions that the naturalized should fulfill to ensure his integration with the national society. The content of each condition and how it is organized have been made clear in the two systems of study. Aspects of similarities and aspects of differences, if there are any, as well as the security objective have also been pointed out: These conditions are:

1. Permanent ordinary residence in the country for ten successive years
2. Reasonable command of Arabic

Protecting National Security in the Light of Acquiring Nationality

(A comparative Study between the Egyptian and Saudi Systems)

Dr. Mohammed Sayid Arafa

This research deals with the security objectives behind setting specific accurate rules for acquiring nationality. In fact, the legislator aims at protecting the national security of the state. These rules prevent the foreigners who are not eligible from acquiring the country's nationality. In other words, nationality laws allow foreigners to acquire a country's nationality if they have strong ties with the country. That is to say, they have acquired the customs, traditions and the language of its people and have stayed there for a long enough time. Some general naturalization rules are disregarded for certain groups who have strong ties with the people of the homeland, and consequently they are granted nationality according to rules of special naturalization, contrary to all foreigners who acquire nationality by means of general naturalization which is usually demanding and difficult to achieve.

Nationality is also granted by means of exceptional naturalization to some people who render valuable services to the country. These services express their loyalty to the country and their affiliation to its people and show their care for its well-being. So, the rules of exceptional naturalization are less rigorous than the rules of the other two kinds.

This study has been based on the Egyptian and the Saudi laws of naturalization. The researcher has adopted compartive study techniques, pointing out aspects of similarity and aspects of differences between the two laws, and the extent to which they agree with other comparative nationality laws in the world, specially the Arab laws.

Impact of Wages and Incentive on Job Performance: A Comparative Study of the Islamic and Western Administrative Thought.

by: Professor Fadlalla Ali Fadlalla

Wages and Incentives have always been central tenants in the appraisal of any administrative system, Islamic or Western, they provide a clear understanding of the question of motivation and the methods used for achieving results through people. This poses important questions pertaining to the impact of wages and incentives on performance, such as does the Islamic wage and incentive system differ from the Western System? If the answer is "Yes" in what regards? What are the issues raised and questions asked in each School? Where do they converge or diverge? What is the model of man articulated by each school? What are the epistemological grounds for each system and in what way do they differ?

The paper attempts to answer these questions by shedding light on the wage theory in Islam, its basic assumptions and underlying philosophy. It attempts to explain the relation between wage and incentives and job performance by underscoring the importance of faith (Agida), recognition (Ietibar) and, brotherhood (Muakhah).

The Islamic and Western schools are compared with regard to the model of man embraced and values maximized. Here the western economic theory of wage is highlighted in relation to the classical economic and management theories. The human relation and behavioral schools are discussed in brief and a concluding statement is made to put the question "Which way is our administrative theory?" under focus.

Discretional Authority its concept and Basis: A comparative Study in Islamic Jurisprudence and Administrative Law

by: Dr. Nazeer M.Ohab

Discretional Authority is considered to be one of the most important legal means which an administration enjoys in taking its decision, it also expresses its power (authority) in executing its plans.

Discretional authority has indeedment enough several stages until it finaly settled at the position which is known in the administrative law as a theory having a clear status and complete principles.

This research is an answer to whether the Islamic Jurisprudence know this of authority after clarifying its basis by studying the areas in which it is most wholy found, and to give a compited knowledge on its concept with comparision to is being set by scholars of French and Egyptian law and the judges of the house of lords in the bosh countries.

The research proved the precedence of Islamic Jurisprudence in knowing this authority in chapters dealing with the decree of obligation and accountability (responsibility) in Islam, the issues of Ijtihad i.e., exerting an the ability by a scholar in extracting a new rule the given Islamic sources, and issues of Al-Taazir i.e., the unspecified punishments, although the Islamic Jurisprudence did not set up a unified theory for that just in accordance with its usual method of treating issues in detail where it appears either in the chapters related to the books jurisprudence or in the books concerning the principles of Islamic Jurisprudence leaving to the researchers the burden of extracting the theories by gathering the issues from all the portions which they are likely to the found.

SUMMARIES OF ARTICLES

Contents

ARAB JOURNAL FOR
SECURITY STUDIES & TRAINING

ARAB JOURNAL FOR
SECURITY STUDIES & TRAINING

Issue No: 25
May 1998

Published by: Naif Arab Academy for Security Sciences - Riyadh
P.O.Box: 6830, Riyadh-11452, Kingdom of Saudi Arabia

إعـــلان

يرحب مركز الدراسات والبحوث بأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية

بنشـــر

الأعمال العلمية المتميزة للكتاب والمؤلفين العرب في الحقل الأمني بمفهومه الشامل

- تعرض كافة الأعمال العلمية المقدمة للنشر على اللجنة العلمية بالمركز للتقييم العلمي
- يمنح المؤلف مكافأة مالية وفق لائحة التأليف والنشر بالأكاديمية

شـــروط النشـــر:

- أن يكون العمل العلمي متفقاً مع أهداف الأكاديمية
- أن يكون جديداً لم يسبق نشره أو تقديمه لأي جهة ناشرة.
- أن يكون مستوفياً كافة قواعد البحث العلمي المتعارف عليها كالتوثيق والاعتماد على المصادر العلمية
- يقدم العمل المطلوب نشره مطبوعاً على الحاسب الآلي «أبل ماكنتوش» باستخدام برنامج نايسيز (NISUS) مقياس القرص (الديسك) ٥ , ٣ بوصة.

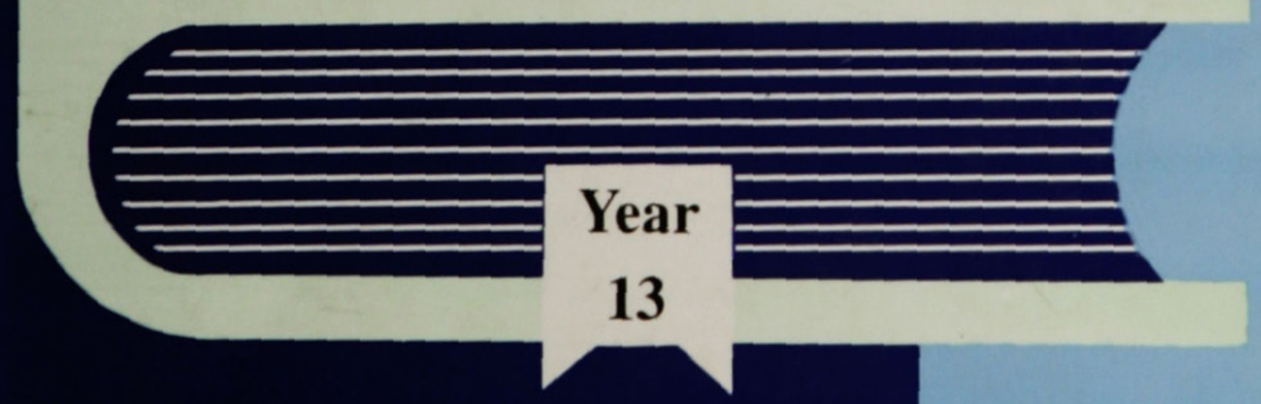
ترسل الأعمال العلمية إلى العنوان التالي:

مركز الدراسات والبحوث ـ أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ـ ص. ب ٦٨٣٠ الرياض ١١٤٥٢
البريد الالكتروني E-Mail: naass@gcc.com.bh هاتف ٣٤٤٤-٢٤٦/ ١٢٤٥-١٢٤٠ فاكس: ٤٧١٣- ٢٤٦ ـ المملكة العربية السعودية

الأردن	٢ دينار	السودان	١٠٠ جنيه	لبنان	٣٠٠٠ ليرة
الامارات	٢٠ درهماً	سورية	١٣٠ ليرة	ليبيا	٤ دنانير
البحرين	٢ دينار	الصومال	٣٠٠ شلن	مصر	٦ جنيهات
تونس	٢٠ ديناراً	العراق	٢ دينار	المغرب	٢٤ درهماً
الجزائر	٢٠ ديناراً	عُمان	٢ ريال	موريتانيا	٢٠ اوقية
جيبوتي	٥٠ فرنكاً	قطر	٢٠ ريالاً	اليمن	٢٠ ريالاً
السعودية	٢٠ ريالاً	الكويت	٢ دينار		

الاخراج الفني والطباعة ـ مطابع أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ـ الرياض ـ هاتف : ٢٤٦٠٠٤٥

ARAB JOURNAL FOR
SECURITY STUDIES & TRAINING



Volume 13 . No. 25 . May 1998 . Published by: Naif Arab Academy for Security Sciences - Riyadh